



VICTORY 职场咖啡系列丛书
ZHICHANGKAFEIXILIECONGSHU

VICTORY VICTORY VICTORY

成功



加薪。

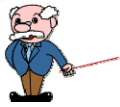
de 22 条黄金法则
CHENGGONGJIAOXINDE22TIAOHUANGJINFAZE

de 22 条黄金法则
CHENGGONGJIAOXINDE22TIAOHUANGJINFAZE



常 桦 编著
华文出版社
SINO-CULTURE PRESS

全国Mini-MBA职业经理双证班



精品课程 权威双证 全国招生 请速充电

教委批准成立正规管理类教育机构，近 20 年实战教育经验，值得信赖！（教证：0000154160 号）

全国迷你 MBA 职业经理双证书班[®]，全国招生，毕业颁发双证书，近期开课。咨询电话：13684609885

招生专业及其颁发证书

认证项目	颁发双证	学 费
全国《职业经理》MBA 高等教育双证书班	高级职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《人力资源总监》MBA 双证书班	高级人力资源总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《生产经理》MBA 高等教育双证班	高级生产管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《品质经理》MBA 高等教育双证班	高级品质管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销经理》MBA 高等教育双证班	高级营销经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《物流经理》MBA 高等教育双证班	高级物流管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《项目经理》MBA 高等教育双证班	高级项目管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《市场总监》MBA 高等教育双证书班	高级市场总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《酒店经理》MBA 高等教育双证班	高级酒店管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《企业培训师》MBA 高等教育双证班	企业培训师高级资格认证毕业证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《财务总监》MBA 高等教育双证班	高级财务总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《营销策划师》MBA 双证书班	高级营销策划师高级资格认证证书+2 年制 MBA 高等教育研修证书	1280 元
全国《企业总经理》MBA 高等教育双证班	全国企业总经理高级资格证书+2 年制 MBA 高等教育研修结业证书	1280 元
全国《行政总监》MBA 高等教育双证班	高级行政总监职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《采购经理》MBA 高等教育双证班	高级采购管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《医院管理》MBA 高等教育双证班	高级医院管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《IE 工业工程管理》MBA 双证班	高级 IE 工业工程师职业资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《企业管理咨询师》MBA 双证班	高级企业管理咨询师资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元
全国《工厂管理》MBA 高等教育双证班	高级工厂管理职业经理资格证书+2 年制 MBA 高等教育结业证书	1280 元



【授课方式】 全国招生、函授学习、权威双证

我校采用国际通用3结合的先进教育方式授课：远程函授+视频光盘+网络学院在线辅导（集中面授）



【颁发证书】 学员毕业后可以获取权威双证书与全套学员学籍档案

- 1、毕业后可以获取相应专业钢印《高级职业经理资格证书》；
- 2、毕业后可以获取2年制的《MBA研究生课程高等教育研修结业证书》；



【证书说明】

- 1、证书加盖中国经济管理大学钢印和公章（学校官方网站电子注册查询、随证书带整套学籍档案）；
- 2、毕业获取的证书与面授学员完全一致，无“函授”字样，与面授学员享有同等待遇，



【学习期限】 3个月（允许有工作经验学员提前毕业，毕业获取证书后学校仍持续辅导2年）



【收费标准】 全部费用1280元（含教材光盘、认证辅导、注册证书、学籍注册等全部费用）

函授学习为你节省了大量的宝贵的学习时间以及昂贵的MBA导师的面授费用，是经理人首选的学习方式。



【招生对象】

- 1、对管理知识感兴趣，具有简单电脑操作能力（有2年以上相应工作经验者可以申请提前毕业）。
- 2、年龄在20—55岁之间的各界管理知识需求者均可报名学习。



【教程特点】

- 1、完全实战教材，注重企业实战管理方法与中国管理背景完美融合，关注学员实际执行能力的培养；
- 2、对学员采用1对1顾问式教学指导，确保学员顺利完成学业、胸有成竹的走向领导岗位；
- 3、互动学习：专家、顾问24小时接受在线教学辅导+每年度集中面授辅导



【考试说明】

1. 卷面考核：毕业试卷是一套完整的情景模拟试卷（与工作相关联的基础问卷）
2. 论文考核：毕业需要提交2000字的论文（学员不需要参加毕业论文答辩但论文中必修体现出5点独特的企业管理心得）
3. 综合心理测评等问卷。



【颁证单位】

中国经济管理大学经中华人民共和国香港特别行政区批准注册成立。目前中国经济管理大学课程涉及国际学位教育、国际职业教育等。学院教学方式灵活多样，注重人才的实际技能的培养，向学员传授先进的管理思想和实际工作技能，学院会永远遵循“科技兴国、严谨办学”的原则不断的向社会提供优秀的管理人才。



【主办单位】

美华管理人才学校是中国最早由教委批准成立的“工商管理MBA实战教育机构”之一，由资深MBA教育培训专家、教育协会常务理事徐传有老师担任学校理事长。迄今为止，已为社会培养各类“能力型”管理人才近10万余人，并为多家企业提供了整合策划和企业内训，连续13年被教委评选为《优秀成人教育学校》《甲级先进办学单位》。办学多年来，美华人独特的教学方法，先进的教学理念赢得了社会各界的高度赞誉和认可。



【咨询电话】 13684609885 0451--88342620

【咨询教师】 王海涛 郑毅

【学校网站】 <http://www.mhgy.net>

【咨询邮箱】 xchy007@163.com



【报名须知】

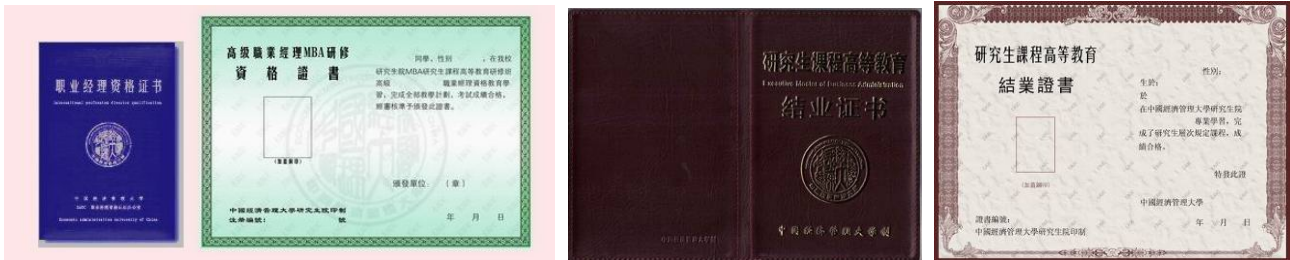
- 1、报名登记表格下载后详细填写并发邮件至 xchy007@163.com (入学时不需要提交相片，毕业提交试卷同时邮寄4张2寸相片和一张身份证复印件即可)
- 2、交费后请及时电话通知招生办确认，以便于收费当日学校为你办理教材邮寄等入学手续。



【证书样本】(全国招生 函授学习 权威双证 请速充电)

(高级职业经理资格证书样本)

(两年制研究生课程高等教育结业证书样本)



【学费缴纳方式】(请携带本人身份证到银行办理交费手续，部分银行需要查验办理者身份证)

方式一	学校地址	<p>邮寄地址：哈尔滨市道外区南马路 120 号职工大学 109 室</p> <p>邮政编码：150020 收件人：王海涛</p>
方式二	学校帐号 (企业账户)	<p>学校帐号：184080723702015 账号户名：哈尔滨市道外区美华管理人才学校</p> <p>开户银行：哈尔滨银行中大支行 支付系统行号：313261018034</p>
方式三	交通银行 (太平洋卡)	<p>帐号：40551220360141505 户名：王海涛</p> <p>开户行：交通银行哈尔滨分行信用卡中心</p>
方式四	邮政储蓄 (存折)	<p>帐号：602610301201201234 户名：王海涛</p> <p>开户行：哈尔滨道外储蓄中心</p>
方式五	中国工商银行 (存折)	<p>帐号：3500016701101298023 户名：王海涛</p> <p>开户行：哈尔滨市道外区靖宇支行</p>
方式六	建设银行帐户 (存折)	<p>中国人民建设银行帐户（存折）： 1141449980130106399</p> <p>用户名：王海涛</p>
方式七	农业银行帐户 (卡号)	<p>农业银行帐户（卡号）： 6228480170232416918 用户名：王海涛</p> <p>农行卡开户银行：中国农业银行黑龙江分行营业部道外支行景阳支行</p>
方式八	招商银行 (卡号)	<p>招商银行帐户（卡号）： 6225884517313071 用户名：王海涛</p> <p>招商银行卡开户银行：招商银行哈尔滨分行马迭尔支行</p>

可以选择任意一种方式缴纳学费，收到学费当天，学校就会用邮政特快的方式为你邮寄教材、考试问卷以及收费票据。

成功加薪。

de

22条黄金法则
CHENG GONG JIA XIN DE 22 TIAO HUANG JIN FA ZE

职场咖啡系列丛书

成功激励
成功跳槽
成功加薪
成功公关
成功沟通
成功用人

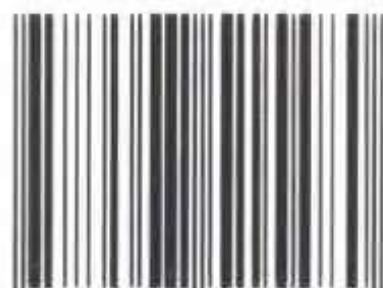
成竹在胸：了然四海“薪”闻
枕戈待旦：为薪水大战做好准备
初试锋芒：“薪”与“心”的沟通
笑傲江湖：打好薪水保卫战
功德圆满：开阔加薪地带
突破极限：逾越“薪”高峰

责任编辑：赵培和

责任校对：吴素莲

封面设计：弓禾碧  10101-84273462

ISBN 7-5075-1548-6



9 787507 515480 >

ISBN 7-5075-1548-6/C · 115

定价：21.00元

职场咖啡系列丛书

成功加薪

de 22 条黄金法则

常 桦 编著

华文出版社

图书在版编目(CIP)数据

成功加薪的 22 条黄金法则/常桦编著. — 北京: 华文出版社, 2003. 10

ISBN 7 - 5075 - 1548 - 6

I. 成... II. 常... III. 成功心理学 - 通俗读物
IV. B848.4 - 49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2003)第 092667 号

华 文 出 版 社 出 版

(邮编 100800 北京西城区府右街 135 号)

网址: <http://www.hwchs.com.cn>

网络实名名称: 华文出版社

电子信箱: hwchs@263.net

电话: (010)83086663 (010)83086853

新 华 书 店 经 销

京 东 印 刷 厂 印 刷

787 × 960 1/16 开本 13 印张 173 千字

2004 年 1 月第 1 版 2004 年 1 月第 1 次印刷

*

印数: 0001 - 8000 册

定价: 21.00 元



序 言

知识改变命运,职业昭示未来。在社会越来越能够保障个人职业选择的今天,许多人有了更多的目的地。到最有发展潜力的地方去,到最有“钱”途的地方去,已是他们不懈的追求。在今天,收入的高低已成为人生价值的一种体现,成为事业成功的一种标志,几乎每一个走上职场的人都始终抱着一个梦想:获得一份能实现自身价值、收入丰厚的工作!获取最高的薪酬,是每一个上班族的努力方向;优厚的薪资待遇,不仅意味着个人生活的改善,也是个人价值的一种体现。

要想获取比行业平均水平高的薪水,既取决于个人的素质,比如学历和工作经验,也取决于对职位、薪酬市场行情的了解,还取决于对薪资谈判技巧的运用。因此,我们只有知己知彼,才能给自己定出一个准确、合理的价格,才能在谈判中充满自信,从而获得理想的薪酬。

要知道,一个人的薪酬的高低已与其能力、影响、表现、贡献等内容息息相关。在当今社会,取得高薪的,必定是具有广泛的专业能力、较强的组织能力、良好的沟通能力和出色的创新能力等综合素质的复合型人才,也一定是通晓国际经济“游戏规则”,具备跨地域文化操作能力和世界眼光,同时具有较强的信息交流能力的面向世界的“国际人”。

有谁不想获得加薪和高薪呢?对工作兢兢业业、尽职尽责,为的是能够获得加薪、升职的机会;即使想在公司证明自己的实力,也得通过加薪和晋升来展现。其实很简单,只要个人能力和贡献让老板认为你是公司不可或缺的人才,这种愿望自然就能顺利实现。说得通俗一点,薪酬就是工作能力的价值,如果你不要求老板加薪,老板反而认为你能力平庸。然而,要求加薪要把握好“火候”,既要讲究时机和场合,也要讲究技巧。无论用何种方法要求加薪都要把握一个原则,即你用的妙招,让老板觉得给你加薪是为了使你更积极努力地替公司工作,而不是其他目的。同时,要求加薪并不能只停留在薪水问题上,而应该尽量强调综合报酬,包括物质条件、精神满足和发



展前景。无论在外企或国企,人才总是流向综合报酬高的地方和职位。因此,要将注意力放在升职上。一般来说,薪水与职位紧密相连,职位上去了,薪水也相应地水涨船高。如果无法升职,纵然你如何要求加薪,那也不可能增加多少。所以,斤斤计较于薪水而忽视升职,也是一种“舍贵保贱”的做法。

“成功加薪的 22 条黄金法则”,是点石成金的魔指,而不是已经点化成的金子,它告诉你的是一条条成功加薪的秘诀。不管职场风云如何变幻,不管竞争如何激烈残酷,只要你充分挖掘出了个人含金量的最大值,你便能找到自己的金饭碗。

常 桦

2003 年 4 月于

京北西三旗博雅堂



目 录

第一章 成竹在胸:了然四海“薪”闻/1

黄金法则一:慧眼看透薪酬文化/2

- ◎ 全面探析薪酬体制/2
- ◎ 新型薪酬制度/5
- ◎ 最新战略:宽带薪酬体系/11
- ◎ “冰山式”薪酬的是非公断/15

黄金法则二:审时度势“薪”中有数/18

- ◎ 美国 IT 业收入状况/18
- ◎ 国内总体收入调查/18
- ◎ 行业“薪”势/20
- ◎ 中国经理人薪酬趋势/22

黄金法则三:明明白白我的“薪”/27

- ◎ 基本工资制度/27
- ◎ 年薪制的五种模式/29
- ◎ 薪水参考价/32
- ◎ 外企薪金知多少/33

黄金法则四:细细数清钱袋/37

- ◎ 明确薪酬的内涵与外延/37
- ◎ 小心工资缩水/40

第二章 枕戈待旦:为薪水大战做好准备/42

黄金法则五:打造全“薪”自我/43

- ◎ 估算自身“价钱”/43



- ◎ 经营最长之处/44
- ◎ 解码“知识经济”象限/46
- ◎ 亮出最佳卖点/48

黄金法则六：“钱”途从规划开始/50

- ◎ 抢夺最赚钱的饭碗/50
- ◎ 影响薪酬水平的诸多因素/64
- ◎ 寻觅最佳匹配/67

黄金法则七：懂得量体定价/70

- ◎ 薪情分析/70
- ◎ 深入“虎穴”探察薪情/73
- ◎ 猎头公司帮你忙/75
- ◎ 确认心理价位/77

第三章 初试锋芒：“薪”与“心”的沟通/80

黄金法则八：把握谈薪最佳火候/81

- ◎ 确认谈薪最佳时机/81
- ◎ 时机未到，巧妙回避/83

黄金法则九：将含蓄束之高阁/87

- ◎ 没有钱是万万不能的/87
- ◎ 第一次≠最好/89
- ◎ 勇敢表白“薪”情/91

黄金法则十：必要的讨价还价/94

- ◎ 营造双赢心态/94
- ◎ 先发制于人/96
- ◎ 展示谈薪智慧/98

黄金法则十一：妙答“薪”问题/105

- ◎ 现在工资标准/105
- ◎ 你的价值几何/107
- ◎ 妥协与展望/109



黄金法则十二：谈薪多加注意/112

- ◎ 勿跳薪水陷阱/112
- ◎ 怎一个“薪”字了得/115
- ◎ 不要满眼都是“¥”/116

第四章 笑傲江湖：打好薪水保卫战/120

黄金法则十三：直面不佳“薪”情/121

- ◎ 执薪不公面面观/121
- ◎ 如何面对“言而无信”/122
- ◎ 拿个红包好过年/126

黄金法则十四：上司是生财之本/129

- ◎ 上司心中可有你？/129
- ◎ 洞察上司/132
- ◎ 赢得上司的信任/134

黄金法则十五：秀出你的生财之术/143

- ◎ 量化你的才干/143
- ◎ 展现你的魅力/146
- ◎ 造就不可替代的地位/147

第五章 功德圆满：开阔加薪地带/151

黄金法则十六：奏好加薪序曲/152

- ◎ 为加薪时刻准备着/152
- ◎ 熟知自己的价值/155
- ◎ 爱你“加薪”口难开/156

黄金法则十七：善用加薪战略/159

- ◎ 何时要求能如愿/159
- ◎ 加薪三绝招/161
- ◎ 四步公式助你成功加薪/164



黄金法则十八:升职加薪,水涨船高/168

- ◎ 升职是加薪的根本/168
- ◎ 十种有效晋升方式/169
- ◎ 晋升的四大撒手铜/175

黄金法则十九:扫除加薪障碍/179

- ◎ 看清加薪道路上的坎坷/179
- ◎ 打破“任人唯亲”/180
- ◎ 巩固既得薪金/181

黄金法则二十:让自己全身而退/182

- ◎ 走好加薪每一步/182
- ◎ 拟定加薪权衡表/183



第六章 突破极限:逾越“薪”高峰/187

黄金法则二十一:走向高薪/188

- ◎ 揭秘高薪新定义/188
- ◎ 高薪面纱该不该撩起/191
- ◎ 重新估价自己/193

黄金法则二十二:向十万年薪进军/195

- ◎ 规划职业生涯/195
- ◎ 优化职业资源/196

第一章 成竹在胸： 了然四海“薪”闻

薪酬问题犹如一块不时晃动的跷跷板，一面是“老板”在拼命往上抬，一面是“打工仔”在不停往下按，两方各不相让，你争我夺，从而使薪酬成为两方都颇觉敏感的问题，不知在何种情况下才能使跷跷板达到平衡状态。

“打工仔”在与“老板”谈薪论价时，不免会产生几丝胆怯之心，几分谨慎之感，不知该如何开口，不知该如何面对；仓皇失措之余，不免全线溃退，大败而归。其实，这主要是“打工仔”没有“底气”所致，如果能够洞悉整体“薪”势，了然四海“薪”闻，“打工仔”自会成竹在胸，运筹帷幄，决策于职场“薪”战之中。



1





黄金法则一：慧眼看透薪酬文化

◎ 全面探析薪酬体制

一个多世纪以来,薪酬问题一直是经济学界和管理学界关注的热点问题。从古典学到现代经济学的发展,经济学领域对工资问题(经济学家更习惯把薪酬称为“工资”,以体现劳动力价格的涵义)的研究已经相当系统。综观所有工资理论,我们可以发现,这些理论的基本前提假设是:接受工资的主体是“理性”的经济人。但是,现实中的个体并非完全是“理性”的经济人,现实中的环境因素复杂多变,工资制度并不都能得到绝对理性的执行,薪酬体制不得不随着时代的发展而不断发展。

一、旧体制的弊端

在社会经济向市场经济模式转型时,相当多的企业仍然还在沿用旧体制下的薪酬制度,这种陈旧与混乱所产生的薪酬分配十分不公,带来许多弊端:

1. 员工劳动观念落后,按劳取酬的思想根深蒂固,平均主义盛行。按绩取酬、按能取酬的思想没有在人们的薪酬观念上占主导地位。

2. 没有系统的绩效管理制度。薪酬体系的非市场化导致企业总体薪酬水平差异大,没有绩效衡量标准,公司薪资外部不公平,导致员工士气不振,关键人才流失,低效员工沉淀。

3. 薪酬级别设置套用行政级别,不是按照岗位在企业当中的相对重要性来设置,没有与岗位的工作业绩相联系,导致岗位差异的弱化,关键岗位的重要性得不到突出,出现同酬不同工的现象,引起内部不公平现象的发生。

4. 企业薪酬的设计与实施没有实现市场化。沿用计划体制的模式,各

级人员的薪酬收入与行政级别相联系,而不是与具体的工作岗位及对企业贡献的大小和重要性相联系,导致各类人才不能够向企业最需要的岗位流动,资历而不是能力成为衡量人才的重要标准。薪酬水平与个人的工作业绩没有直接的联系。

二、新型劳动力结构

近年来,由于人民生活水平的提高,我国的劳动力结构发生了较大的变化。劳动者的素质越来越高,民主参与观念逐渐增强,从而使薪酬体制面临着一系列的新问题。

1. 目前我国中高龄就业者增多,导致人事管理面临诸多新问题,如有关养老保险的问题、有关新知识新技术的培训问题、新老员工的冲突问题等等。

2. 由于经济因素和社会因素,女性人力资源在现代社会中扮演越来越重要的角色,有关的福利、职业地位、参与程度等问题也必须加以重新调整。

3. 由于教育的普及,员工的知识程度大幅提高,对于自己的权益逐渐知道争取和维护。例如,现在的求职者在应聘时更多地关注员工的保险、休假、退休制度等福利措施,如果权益受到侵害或损失,员工在必要时会不惜诉诸法律。

4. 工作性质的变化,知识型员工的大量增加,要求有关劳资关系的内涵和处理方式也必然要有所变革,比如对知识型员工的工作时间、薪资给付方式以及管理、考核、监督激励等都要做出调整。

三、新型意识形态

从意识形态的发展变化上来看,如今的员工在工作理念、工作伦理和工作个性上都发生了很大的变化。老一代的员工只希望获得较好的待遇,赚钱和升职是工作的惟一目标。而今天的员工对于工作或职业有更多的要求和期盼,他们反对权威式的管理,希望对企业有较多的参与权,希望工作能带来更多的自我实现和充实的感觉。多项调查研究,得到了下列一些现代员工所共有的心态和需求:

1. 合理的待遇



- 2.理想的工作环境
- 3.良好的福利措施
- 4.安全卫生的工作保障
- 5.人性化的管理方式
- 6.工作时间的缩短
- 7.教育训练机会的增加
- 8.适当的休闲与社会交往活动
- 9.充足的发展机会
- 10.劳资争议的协助

从以上调研结果可以看出,由于经济和科技的高度发展,员工的生活方式已经有了很大变化,他们在生活方面除了追求物质需要以外,更加注重精神层面的需求,生活品质观念普遍萌芽。现代员工希望被尊重,希望社会地位提高,重视休闲娱乐活动,谋求个人身心愉快,追求精神上的满足,有较强的成就欲。

四、新形势下的薪酬体制

面对竞争激烈且快速变迁的经营环境,传统的薪酬体制已经不足以满足现代的高素质员工对工作生活质量的追求,因此,现代企业采取了许多完善薪酬体制的措施。

1. 规范有效的约束和激励机制

企业的标准工资建立在技能/岗位基础上(它所体现的主要是内部公平),同时根据均衡工资率或现行贴现率,与该类劳动力细分市场挂钩,按劳动力市场价格确定最低工资水平(它体现的是外部公平)。薪资的调整配合社会的生活成本,调薪幅度根据物价指数来确定;工资总额与效益挂钩并有一定弹性,工资浮动部分按工作绩效来算,主要由企业的增长率、产品销售情况和所占市场的份额的增减决定。

2. 引入报酬风险机制

企业根据实际情况确定工资占全部报酬的比例,一般而言,基本工资占全部报酬的 40%~50%。根据经营业绩,由于个人努力而增加绩效的按规定发放奖金,而如果绩效是由全体员工共同努力的结果,则可用股权及分红

的方式让员工共享。一个明确公平的奖金分配方式,是把员工的目标与企业目标联系起来的最佳途径。

3. 调薪的方式透明、公开

各企业都力争薪酬公平。大多数员工对内部与外部薪酬的公平都很关心,根据员工关系的特点,内部薪酬公平可能更重要。但是,企业为了保持持续发展的能力,就要在劳动力市场上提出有竞争力的工资水平,就必须始终对外部公平加以重点考虑。

4. 根据员工不同需要调整薪酬管理方式

企业经营者开始注重了解不同性别、年龄、教育水平的员工,对于工作安全、家庭照顾、发展潜力、培训机会等不同的需求程度。企业经营者开始正视非物质报酬之外的精神薪资,并给予更多的关注,切实把人力资源作为企业的第一资源,向管理要效益。

5. 实施弹性福利计划

随着时代的发展,不同员工会有不同的需求和爱好,采用统一的福利形式并不一定能够满足大多数人的要求。而且,展望未来,员工需求将越来越多元化,传统的福利制度已不能满足现在的需要。因此,企业的人力资源部门开始尝试提供多样化的福利项目,使福利的效用最大化,以最终实现薪酬管理的支持和激励功能。

◎ 新型薪酬制度

当前,随着经济环境和人力资源管理的发展,许多企业管理者认识到要提高企业的运行效率,达到公司的经营目标,就不能再将员工的工作拘泥于特定的职位描述,必须鼓励他们尝试更多的工作,钻研更新的工作办法。因此,许多企业改变了原来仅凭职位决定员工薪酬的制度,提出了新型薪酬制度这个概念。这是市场经济用人机制的一大变化,也是薪酬制度本身的一大探索。

20世纪90年代以来,西方企业的技能工资体系和收益分享体系发展迅速。美国学者莱芭·尼尔斯1998年在一篇论文中指出,面对技术人才的独立性,美国各公司的对策就是制定有竞争力的薪酬计划来同其他公司竞



争,以吸引更多人才。为了适应新的环境,一些企业开始改变传统的以职务或工作价值确定报酬的做法,采用以“投入”(包括知识、技能和能力)为衡量依据的薪酬制度,鼓励员工自觉掌握新的工作技能和知识。这种做法适应了知识经济的本质与特征。同时,为了更好地激励员工,大量的企业也采用了以业绩为基础的收益分享薪酬体系。据调查,美国有 70% 的大型企业采用了这种制度,英国的不少企业也正在改善和尝试与业绩挂钩的薪酬制度,为高级主管提供奖金和股票期权。而目前在我国国内,各公司也已经开始普遍尝试这类新型薪酬制度。这类制度的出发点不仅仅是为了降低公司成本,而更多的是为了强化员工的归属感和团队意识。

一、以技术为基础

以技术为基础的薪酬又称为以技能为基础或以应用知识为基础的薪酬,主要适用于“蓝领工人”。以技术为基础的薪酬与员工的职能存在较大联系。

以技术为基础的薪酬制度的优点之一,就是能够有效地提高人员和工作的流动性。以酒店为例,每天下午 4 点到 7 点,酒店管理者会将部分员工临时调到前台工作,因为这段时间前来登记住宿的客人非常多。七点钟过后,部分人员又会转到餐厅工作,以满足餐厅在这段时间内对人员的需要。通过提高人员的流动性,管理者可以保证客人无论在登记还是就餐时都不用等待很长时间,从而用较少的人力完成较多的工作。在这种情况下,由于部分员工不是从事固定的工作,原来以职位为基础的薪酬制度对于这批员工来说就不适合了,而以个人技术为基础的薪酬制度则较能够满足这种情况。

以技术为基础的薪酬制度为员工提供了更大的薪酬增长机会。因为职位的职能通常比较稳定,所以以其为基础的薪酬增长速度不会很快。而以技术为基础的薪酬随着员工技术的增长而增长,所以,为员工提供了较大的增长空间。这使得员工更加重视自身的技术发展,对自己从事的工作更加用心。但是,在现实生活中,这种制度也存在着某种弊端:有些管理者可能会比较“关照”某些员工,给予他们较高的培训机会,从而使他们比较容易提高自身技术,实现较快的薪酬增长。而其他员工则会抱怨培训机会太少以

及必须负担受训人员的工作。

但是,不得不承认以个人技术为基础的薪酬制度的确表达了公司对员工的期望,员工不应该再拘泥于职位描述中规定的工作职责,而应寻求更多的职责,从事更深入的工作,并因此获得更高的报酬。

此外,以员工的知识深度为基础的薪酬制度也比较常见。以大学老师为例,他们的薪酬水平与其教育深度密切相关,甚至有时是一一对应的关系。比如有些大学要求教师的最低教育背景为学士,并对应最低的薪酬水平。而薪酬水平的增长需要更高水平的教育背景支持。于是,可能出现这样的情况:两个教师从事相同的工作,但由于不同的教育背景而获得不同的薪酬水平。因为,学校认为受教育水平高的教师教学质量较高,而且教学方法可能比较灵活。

二、以能力为基础

随着知识与服务在经济发展过程中的作用越来越大,企业越来越重视员工潜质的发掘,所以给予最有能力的员工最高的报酬。利用报酬的增长刺激员工能力的增长,已成为很多企业改进薪酬机制的目标。

随着世界经济一体化趋势的加强、市场竞争的加剧和高素质人才的供不应求,各公司发现它们的成功比以前任何时候都更加依赖于其员工的技术、能力和表现。许多世界著名的公司已将提高自身的“核心竞争力”作为公司下一步的努力方向,如通用电器、摩托罗拉等。它们已经意识到,要成为世界一流的公司,就要拥有世界一流的员工。因此,将公司中表现突出,对公司的市场竞争能力有决定作用的员工的能力定为标准,然后通过相应的报酬机制鼓励其他员工发展该项能力,显然能够提升公司的整体竞争能力。

最近,在美国和欧洲进行的一项调查表明,与能力有关的薪酬机制正在发达国家受到越来越多的关注。在参加调查的 700 多家美国公司中,有 16% 的公司已经采用了这种报酬体系,同时,78% 的公司表示他们将考虑采用该机制。在欧洲,大约有 20% 的公司采用了这种方法,并且一半以上的企业将其作为薪酬机制改革的首选方案。还有许多美国公司对这种方式进行了适当的变形或者扩展,使其更加适应自身需求。而这种多样性恰恰反



映了与能力有关的报酬体制的第二个发展趋向,即改变原来传统报酬体制中存在的单一、不灵活的特点。随着经济的发展,原来那种严格的工资等级制度、详细的职位描述以及评定,已经成为制约员工能力发展的桎梏。它将员工的贡献锁定在有限的几条职位职能描述中,无法真正拉开员工报酬的差距,从而不能充分调动员工的积极性。

以下三个案例将更加有助于我们认清能力与薪酬的相互推动力:

案例 1:将能力与职位评定相结合

1998 年 10 月,某公司在进行了适当的机构削减后,采用了宽泛式工资结构,用宽泛的职位定义和四个工资等级代替了原先严格的职位定义、复杂的职位描述以及 30 个工资等级。公司职位的分类取决于三个标准:职位的基本责任、对员工经验和知识的要求、对员工能力的要求。将员工的实际能力与公司所要求的能力进行比较,归入相应的工资级别。比如,级别二的职位职能为:在完成本职工作的同时,对他人的工作进行计划和管理。这一职能主要要求员工具有工程管理能力、资源管理能力、市场知识以及多种职位经验。每个级别的报酬额根据市场水平进行确定。自从采用新的薪酬机制后,该公司的业务一直在发展,目前该公司又开始将能力这一标准用于其工资体制的调整。通过多年的实践,该公司已经在这方面积累了丰富的经验。

案例 2:将能力用于公司基薪增长

某银行在 20 世纪 90 年代中期开始将其 8000 多名员工的报酬与其表现挂钩,通过员工的能力确定其表现。员工的报酬分为十个级别,银行每年在第四季度对员工的贡献和能力进行评估,以决定是否提升某员工的基薪。评估的办法就是给予每位员工一定的基点得分,而最高分定为 500 分。评估标准既包括员工的业绩表现(如销售量、客户服务质量等),又包括员工的能力。因此,在这个报酬体制中,员工基薪的高低有 50% 取决于能力。该银行的管理者说,这种工资机制使员工不仅重视工作目标,同时还会重视目标的实现过程。

案例 3:完全以个人能力为基础

某医药公司的具体做法是:将员工分为各个团队进行协作,取消任何职位头衔,并确定了八条对公司成功至关重要的能力衡量标准,包括创造能力、充分利用资源的能力、技术能力、团队协作能力以及客户服务质量等。

公司将处于每个发展阶段的员工按照这些标准进行评估,一般每季度进行一次,必要时还进行面谈和测试。工资的提升也完全取决于员工个人能力的发展程度,而不管其短期业绩表现。

通过对上述三个成功案例的考察,我们可以得出以下结论:与能力有关的报酬机制,一般只适用于员工的能力在很大程度上决定公司业绩的企业中。另外,采用这种报酬机制的公司一般机构设置比较灵活,结构简单,工资等级宽泛,而且鼓励员工进行职位转换。

三、以绩效为基础

管理大师举例说明新型薪酬制度时,经常引用的一个经典案例就是林肯电气公司。该公司主要制造电动机,拥有世界上历史最悠久和最深思熟虑的绩效考核体系。公司多年来的运营成绩似乎也证明了这一薪酬制度的行之有效。

作为薪酬制度的一种形式,绩效工资早已跨越了地理和文化的疆界,成为当今最为普遍的薪酬方案之一。绩效管理是衡量、传达和奖励员工的重要才能与绩效水平,从而使公司的生产水平达到最高的一种逐步定位方法。它不仅可以针对员工个人进行定位,也可以针对公司进行定位,因为企业与员工个人本来就是一个不可分割的整体。

从理论上讲,绩效管理不仅是建立对目标及如何实现目标的共同理解的过程,它还是管理人员用以提高成功可能性的办法。最近对美国的437家公司的研究表明,使用绩效管理方案的企业无论在财务绩效还是在生产力水平上都比不使用该办法的要高。可见,人员及支付决策的制定仍然需要通过一种公平的、系统化的办法来进行。

经过长期研究,美国薪酬专家总结出了有效的绩效管理方案所具备的六个特点:一是绩效管理必须形成一种持续的计划、指导、评定的奖励体制;二是与特定的业务目标挂钩并由高层管理人员驱动;三是其内容包括可量化的目标与不可量化的行为能力目标;四是各级主管人员必须具备一定的管理责任心;五是与企业的其他相关制度存在密切联系;六是进行多维的绩效评价。以上六个特点是针对所有有效的绩效管理方案而言的普通性特点,至于在各公司具体的绩效方案中如何体现这些特点则无成规。



目前居于主导地位的两项绩效评价目标是:综合计分卡——由卡普兰和诺顿创建的模式;基于价值的评价目标——由斯登-斯图尔特公司创建的增加的经济价值模式。综合计分卡模式受推崇的原因在于其注重员工、顾客、财务和内部运营等驱动业务成功的领域;基于价值的模式如增加的经济价值和投资的现金流回报之所以得到支持,则是因为现金流驱动股东价值增加,市场经济情况和竞争定位驱动股东价值增加。

世界上并不存在普遍适用、绝对正确的薪酬制度,而且每个薪酬制度的有效性也不尽相同。薪酬方案能够奏效的最重要的条件之一,就是必须对员工有意义,但是否有意义并不完全取决于薪酬高低。同等金额的薪酬,在私下里授予或在公司表彰大会上授予,或者将其直接存入员工的账户上,这几种不同的做法会带给员工完全不同的感觉。一些绩效突出的公司的重要规则之一就是使薪酬价值高于它的成本。

薪酬方案之所以能够激励公司的绩效,是因为它使员工有机会分享自己创造的成功。如果薪酬被视为一种对员工所付出的努力的交换,那么员工就会积极地用自己的努力来争取它。绩效突出的公司一般利用薪酬方案给员工提供个人获益机会,同时也使公司获得发展。思科系统公司是世界计算机网络市场供应商中的先驱。该公司成功的关键则在于使用股票期权、鼓励独立思维和创新。美国一些绩效突出的企业通常会定期调整公司的方案、衡量目标和绩效评价标准。它们的薪酬方案原则上以真实绩效为基础,根据实际情况加以调整,从而形成灵活而完整的薪酬制度。

四、泛化的薪酬政策

John E. Tropman 在 1990 年提出定制性和多样性的整体薪酬计划。他提出应该把基本工资、附加工资、福利工资、工作用品补贴、额外津贴、晋升机会、发展机会、心理收入、生活质量和个人因素等统一起来,作为整体薪酬体系来考虑。而且,这种方法的背后必须把“以业绩为主”的薪酬理念作为基础,在投资和奖励之间实现合理平衡,以满足员工对非现金薪酬成分的要求。这种非常规的薪酬模式刚提出时,没有企业敢进行尝试,后来为“美国薪酬协会”所接受,并逐步得到推广。这说明非货币薪酬的作用越来越受到现代企业的重视。

◎ 最新战略：宽带薪酬体系

一提起薪酬，人们往往会很自然地联想起我们所熟悉的那种垂直分布的一层一层的薪酬等级阶梯。事实上，无论是在国外还是在我国的许多企业中，传统的薪酬等级设计都是建立在严格的等级基础之上的。这种薪酬体系与传统企业中的行政管理体系是一脉相承的。

在传统上，薪酬往往是与一个人在一个组织中的行政地位或行政等级相匹配的，即一个人在一个组织中所担任的职位越高，则他所能够获得的工资、福利甚至奖金就会越多，如果员工不幸一直处在一个级别不高的岗位上，那么他一辈子也不可能得到太高的工资收入，无论他在自己的岗位上干得多么出色。

在我国一些企业中所推崇的所谓“一岗一薪”，其实质也是完全根据岗位本身的价值来确定员工的薪酬待遇，而不考虑不同的员工在同样的岗位上所达到的实际绩效差异。在这种薪酬体系的激励下，员工们所受到的激励就是，不遗余力地“往上爬”，不管他最终爬上去的这个岗位是否真的适合他去做。同时，企业也一相情愿地认为，在低一级职位上干得好的员工，在高一级职位上必然也会干得很出色，于是，晋升就成了许多企业对优秀员工的一种最主要的激励方式。然而，可悲的是，有相当多的员工在自己的主观“努力”和企业的客观“帮助”之下最终获得晋升的同时，也进入了一个对员工和企业来说都非常尴尬的“彼得高地”。管理学家劳伦斯·彼得在其《彼得原理》一书中，曾经发出这样的警告，在企业和各种其他组织中都普遍存在一种将员工晋升到一个他所不能胜任的职位上去的总体倾向，即一旦员工在低一级职位上干得很好，企业就将其提升到较高级别的职位上来，一直到将员工提升到一个他所不能胜任的职位上来之后，企业才会停止对一名员工的晋升。结果，本来这个人往下降一个职位等级，可能是一个非常优秀的员工，但是他现在却不得不呆在一个自己所不能胜任的但是级别却较高的职位上，并且要在这个职位上一直耗到退休。

这种状况对于员工和企业双方来说无疑都没有好处，员工不胜任工作，找不到工作的乐趣，无法实现自身的价值，在有较大绩效压力的情况下往往



会表现失常,或者是心情郁闷,甚至有些人会由于被晋升而离开企业。对企业来说,员工被不恰当地晋升到一个他们所不能胜任的职位上来,一方面使得它得到了一个蹩脚的新的管理者,另一方面,它同时又失去了一个能够胜任较低一级职位的优秀员工,因此,企业也是这种不恰当晋升的受害者。但是,遗憾的是,传统的薪酬制度和对优秀员工进行奖励的这种传统晋升哲学却使得这种状况在我们的生活中屡见不鲜。

正因为如此,20 世纪 90 年代以后,在国际企业界兴起了一股改造传统薪酬模式的浪潮。传统的以官僚等级为特征的垂直型薪酬体系被水平型的宽带薪酬体系所取代。这种薪酬体系将原来报酬各不相同的多个职位进行大致归类,每类的报酬相同,使同一水平工资的人员类别增加,一些下属甚至可以享受与主管一样的工资待遇,薪酬浮动幅度加大,激励作用加强。一些学者认为,这种薪酬模式突破行政职务与薪酬的联系,有利于职业发展管理的改善,从而建立起一种集体凝聚力,适应组织扁平化造成晋升机会减少的客观现实。因此,许多企业将原来十几甚至二十几、三十几个的薪酬等级压缩成几个级别,同时又将每一个薪酬级别所对应的薪酬浮动范围拉大,从而形成一种新的薪酬管理系统及操作流程。比如,IBM 公司在 20 世纪 90 年代以前的薪酬等级一共有 24 个,后来就被合并为 10 个浮动范围更大的薪酬等级。

一般来说,每个薪酬等级的最高值与最低值之间的区间变动比率要达到 100% 或更高。一种典型的宽带薪酬体系可能只有不超过四个等级的薪酬级别,每个薪酬等级的最高值与最低值之间的区间变动比率则可能达到 200% ~ 300% (如同薪酬等级上的薪酬浮动范围可能从 1000 元到 2000 元甚至 3000 元)——而在传统薪酬结构中,同一职位等级上的薪酬浮动范围通常只有 40% ~ 50%。

在这种薪酬体系设计中,员工不是沿着公司中惟一的薪酬等级层次垂直往上走,相反,他们在自己职业生涯的大部分或者所有时间里可能都只是处于同一个薪酬宽带之中,他们在企业中的流动是横向的,但是随着他们获得新的技能、能力,承担新的责任,或者是在原有的岗位上不断改善自己的绩效,他们就能够获得更高的薪酬,即使是被安排到低层次工作岗位上,他们依然有机会因为自己出色的工作而获得较高的薪酬。因此,可以说,宽带

薪酬是一种真正的鼓励员工爱岗敬业的薪酬体系,它不鼓励员工好高骛远地去拼命向垂直晋升这条狭窄的道路上去挤。

事实上,宽带薪酬体系的一个潜在假设是:一位出色的大夫可能比一位刚上任的医院院长对医院的价值更高;一位技术非常熟练的技术工人对企业的贡献并不亚于一位车间主任;一位顶级销售员可能比一位销售部长对企业的作用更重要,如此等等。因此,宽带薪酬体系强调员工并不是只有在企业内的行政级别越高,其薪酬水平才能越高。一位没有任何行政头衔的优秀医生的薪酬可以超过院长;一位高级技术工人的薪酬可以超过车间主任;一位优秀销售员的薪酬可以超出销售部长,如此等等。

与企业传统的薪酬体系相比,宽带薪酬体系具有以下几个方面的特征和作用:

第一,宽带薪酬体系支持扁平型组织结构。

在传统组织结构以及与之相配合的薪酬结构下,一个企业中有很多的级别,员工们也具有严格的等级观念,一个来自基层的信息必须通过层层汇报、审批才能到达负责该信息处理的部门或人员那里。由此,企业内部很容易出现层层拖拉,相互推卸责任的官僚作风。

而宽带薪酬体系可以说正是为配合扁平型组织结构而量身定做的,它的最大特点就是打破了传统薪酬结构所维护和强化的那种严格的等级制,使广大员工得到巨大受益。

第二,宽带薪酬体系能引导员工重视个人技能的增长和能力的提高。

在传统薪酬结构下,员工的薪酬增长往往取决于本人在企业中的身份变化而不是能力的提高,因为即使能力达到了较高的水平,但是如果在企业中没有出现高级职位的空缺,那员工就仍然无法获得较高的薪酬。

而在宽带薪酬体系设计下,即使是在同一个薪酬宽带内,企业为员工所提供的薪酬变动范围也可能会比员工在原来的五个甚至更多的薪酬等级中可能获得的薪酬范围还要大,这样,员工就不需要为了薪酬的增长而去斤斤计较职位晋升等方面的问题,而只要注意发展企业所需要的那些技术和能力就可以了。因此,尽管相对于传统薪酬结构而言,宽带薪酬体系为员工提供的升级机会减少了,但它却更有利于引导员工将注意力从职位晋升或薪酬等级的晋升转移到个人发展和能力的提高方面,使员工的钱袋得到实质



性的利益。

第三,宽带薪酬体系有利于职位的轮换。

在传统薪酬结构中,员工的薪酬水平是与其所担任的职位严格挂钩的,因此,理论上讲,职位变动必然导致员工薪酬的变动。如果是调动到更高级别的职位上去,那么这种职位的变化不会有什么障碍。但是如果是从上一级职位向下一级职位调动,那则会被员工们看成是“被贬”。即使企业有时确实需要一名工作能力很强的员工临时性地去从事某个并不重要职位上的工作时,大家往往也会这么看。同时,企业对员工在同一职位级别上的调动也会导致员工不乐意接受。这是因为,当职位处于同一级别上的时候,调换职位不会带来任何薪酬水平的上涨,但是却会导致员工不得不学习新职位所要求的技能,从而工作的难度增加,辛苦程度更高,这样,员工会宁愿继续从事已经轻车熟路了的原来职位上的工作,而不愿意接受职位的同级轮换。

由于宽带薪酬体系减少了薪酬等级数量,将过去处于不同薪酬等级之中的大量职位纳入到现在的同一薪酬等级当中,甚至上级监督者和他们的下属也常常会被放到同一个薪酬宽带当中,这样,在对员工进行横向甚至向下调动时所遇到的阻力就小多了。而且,如果企业的薪酬提升是与员工在不同职能领域或者不同职位上的工作能力联系在一起的话,员工对横向职位流动不仅不会拒绝,反而会积极地争取这样的机会,以使腰包鼓起来。

第四,宽带薪酬体系能密切配合劳动力市场上的供求变化。

宽带型的薪酬结构是以市场为导向的,它使员工从注重内部公平转向更为注重个人发展以及自身在外部劳动力市场上的价值。在宽带型的薪酬结构中,薪酬水平是以市场薪酬调查的数据以及企业的薪酬定位为基础确定的,因此,薪酬水平的定期审查与调整将会使企业更能把握其在市场上的竞争力,同时有利于企业相应地做好薪酬成本的控制工作。例如,两年前聘任的一名会计主任的年薪为 10 万元,但是由于近来该类人员的劳动力供给不断增加,现在该职位具竞争力的年薪已经变成 8 万元了,那么,在宽带薪酬体系中是完全能够配合这种变化的。

当然,最为重要的是当某些职位的薪酬因为市场原因突然出现大幅度提高时,企业可以在不破坏原有薪酬体系和框架范围内适应这种变化,使员工的薪酬能够得到顺利增长。例如,前几年我国的网络泡沫导致 IT 行业的

人才出现不正常竞争,市场薪酬水平大幅度上升。此时宽带薪酬体系就可以针对这些市场特点,相应提高这些人员的起薪就可以了,而用不着去调整整个企业的薪酬级别和结构,同时也不至于对企业内部的薪酬公平性造成太多的不良影响,从而使每一位员工都能得到公平有序的待遇。

第五,宽带薪酬体系有利于推动良好的工作绩效。

宽带薪酬体系尽管存在对员工的晋升激励下降的问题,但是它却通过将薪酬与员工的能力和绩效表现紧密结合起来,从而产生对员工而言更为灵活的激励方式。在宽带薪酬体系中,上级对有稳定突出业绩表现的下级员工可以拥有较大的加薪影响力,而不像在传统的薪酬体制下,直线管理人员即使是知道哪些员工的能力强,业绩好,也无法向这些员工提供薪酬方面的倾斜,因为那时的加薪主要是通过晋升来实现的,而晋升的机会和实践却不会那么灵活。此外,宽带薪酬设计还可以鼓励员工进行跨职能的流动,通过弱化头衔、等级、过于具体的职位描述以及单一的向上流动方式等向员工传递一种个人绩效文化,通过弱化员工之间的晋升竞争而更多地强调员工们之间的合作和知识共享、共同进步等。

总之,宽带薪酬体系有其独特性及实效性,对员工和企业两方来说,都是一个双赢的局面。

◎ “冰山式”薪酬的是非公断

张强是个高级管理人才,他去应聘一家知名民营企业,要求年薪达 20 万元。当张强将他的简历与待遇要求提交给该企业老总后,老总立即表示愿意接触,并承诺待遇上的要求完全可以协商。面谈后的第二天,老总即打电话来表示对张强各方面条件都很满意。但最终张强却与这家企业无缘相交。朋友询问原因,张强叹息一声,无奈地说:“老总虽然承诺年薪 20 万元,但这家公司却有一个不成文的规定,即所有员工每月固定薪水不超过 4000 元,而余下的 15 万元将以年终‘红包’的形式予以解决。我对这种不确定的支付形式真是难以接受,感觉风险太大,只好不了了之。”

目前,这种主要针对经营管理人员的薪酬制度在一些民营企业中普遍存在,在某些地方甚至还比较流行。有人将这种“低薪水+大红包”的薪酬



支付方式称为“冰山式”的薪酬制度。浮出水面的那部分薪酬被称为“每月固定待遇”，这部分报酬是看得见的，不仅仅是员工本人看得见，公司内的其他人员也知晓，但这部分薪酬的“体积”仅占整个“冰山体积”的一小部分。而没于水下的那部分薪酬则被称为“年终红包”，这部分在平时是看不见的，公司内的其他人员，包括财务人员都不知晓其具体的数额，但“水下体积”却要远远大于“水上体积”。这种“冰山式”薪酬制度是随着民营企业的逐步发展而应运而生的，它有着历史发展的合理性，也存在着进一步发展的局限性。是是非非，自有评说。

是：合理性

1. 从“冰山式”薪酬制度的历史渊源来看，它与民营企业的发展紧密相连。很多民营企业在初创阶段，由于资金周转上的限制，在财力上的确难以向员工支付较高的固定工资，只能等到年终或企业有一定盈余后才能向员工统一支付。因此，随着时间的推移和企业的发展，这种薪酬制度就成为了一种自然的约定。而且对一些老员工而言，他们已经充分认可了这种制度的“合理性”。

2. 从心理角度来探究，年终红包是否发放、具体发放多少的决定权完全掌握在老板手中，这无疑使企业的拥有者体验到一种资产控制权形成的地位优越感，这也使他感到不仅企业的资产而且包括企业的人力都处在自己的直接控制之下。这种优势心理也使一些老板不愿轻易放弃这种薪酬模式，使这种薪酬模式也存在了一定的心理“合理性”。

3. 从财务角度来看，不用隐讳，红包是企业和个人逃避税收的一种高超伎俩。从这个角度来说，这种薪酬制度又或多或少地为企业与个体双方所接受。至少，从某种意义上来说，双方都减少了某种原本应该的支出。年终红包还可以更加紧密地将个人所得与企业的经营业绩直接挂钩，使企业能够更为有效地控制工资在企业盈利中的比重，使个人能够更为有效地获得占有报酬。

正是有了以上列举的历史的沿革和所谓的“合理性”因素，才使“冰山式”薪酬制度有了存在和发展的可能。但另一方面，有利必有弊，这种“冰山式”薪酬制度随着时代的发展已经出现了必然的局限性。

“冰山式”薪酬制度在民营企业发展的初期可能发挥过积极的作用,但是随着企业的进一步发展以及人们对薪酬制度的重新定义,这种薪酬制度对企业人力资源管理的制约作用、对员工发展的消极影响也逐步显现出来。

非:局限性

首先,“冰山式”薪酬制度不利于建立起一种具有真正激励效果的薪酬体系。年终红包的分配决定于老板,这也意味着管理人员的考核由老板一个人来完成,至于运用怎样的指标来考核员工,也只有老板一个人说了算,这就无形之中形成了考核指标的主观化、模糊化和泛化,使考核指标失去激励效应。

其次,“冰山式”薪酬制度不利于营造一个和谐的组织气氛。在“冰山式”薪酬制度下,红包发放属秘密化操作,容易使部分员工通过各种渠道打听其他员工的红包数额,而非正式渠道获得的信息又常是不完整甚至是错误的,因而很容易引起员工之间的相互猜疑。

最后,“冰山式”薪酬制度不利于招揽并留住人才。这种薪酬制度只能保证向员工支付较低的固定月薪,但红包却是未定之数,而民营企业自身固有的薪酬支付信用机制不高,保障机制的相对不完善,从而使很多高级人才,特别是来自外企、有着丰富实践管理经验的高级管理人才望而却步。

可见,在时代发展的大洪流中,“冰山式”薪酬制度因其固有的局限性必然会在未来的薪酬体制中被淘汰出局。



黄金法则二：审时度势“薪”中有数

◎ 美国 IT 业收入状况

《财富》杂志对美国 IT 行业进行了工资收入总调查,调查结果显示,在美国从事的职员,年收入为 6.78 万美元左右。工作经历未满一年但获得了微软资格认定的专业人员的基本工资虽然为 4.58 万美元左右,但是他们每年都可以获得加薪机会。例如具有五年工作经验的人,其年收入可达到 6 万美元。

在《财富》杂志的调查中,显示具有与企业间电子商务技能的 IT 专业人员的收入水平都较高;对能运用 Oracle 数据库的管理人员,以及具有 XML 和 Java 知识的程序员的需求也较高。

调查还显示,IT 行业的经理和管理人员的年收入约为 5.6 万~10.2 万美元,程序员和分析人员的年收入为 3.5 万~7.5 万美元,网络和 WWW 浏览器的管理人员为 4.2 万~7 万美元。其具体收入将依据各自经验的多少和职务的大小而有所不同。

◎ 国内总体收入调查

调查结果如下:

一、居民总体收入差距

目前,我国居民总体生活水平有了很大提高,从总体上看,绝对收入都增加了,同时人们的收入差距也拉开了,城乡居民的收入结构已呈现多层次化趋向。居民收入差距的拉大,意味着一部分人绝对收入可能并没有下降,但相对收入下降了。收入差距的扩大,逐渐形成了不同的收入阶层,也因此

而逐渐形成了不同的消费阶层。

据初步测算,处于金字塔顶端的高收入阶层,人口接近 4500 万,占城市人口的 10%左右,占全体人口的 3.5%左右。他们的人均可支配收入接近 2 万元,这个阶层的边际消费倾向已达到了发达国家的平均水平,其所进行的消费是一种富裕型消费。

处于金字塔中部的中等收入阶层,总人口在 4.5 亿左右。他们的人均可支配收入或人均纯收入在 6000 ~ 7000 元之间,这个阶层的边际消费倾向居中,其消费正在从小康型向富裕型、从数量追求型向质量追求型转变。

处于金字塔底部的低收入阶层,总人口在 7 亿上下。他们的人均可支配收入或纯收入低于 2000 元,这个阶层的边际消费倾向最高,但收入增长缓慢,其消费尚处于温饱有余的阶段。在这个阶层中,还有人均纯收入低于 700 元的农村人口 8000 万左右。

二、城镇居民收入差距

调查资料显示,我国城镇居民之间的收入差距近年来也有所扩大,占城镇居民 10%的最高收入户的户均年收入 13311 元,占 10%的最低收入户年收入只有 2653 元,最高收入户的收入增幅是最低收入户增幅的 7.8 倍。从收入增速看,不同收入阶层收入增速呈阶梯式格局,即收入越高的群体收入增长越快,中等偏上收入的群体收入增长均快于全国平均增速。这意味着社会财富越来越向高收入的居民集中。不同收入群体分布形态不理想,低收入群体所占比重很大。中等收入和中等偏上收入群体合计只占总人数的 28.62%;而低收入和中等偏下收入群体占总人数的 64.15%。

三、农村居民收入差距

不同收入水平、不同经营类型的农民,收入差距也有所拉大。少数高收入农户的收入在增长,多数低收入农户的收入增长不多甚至减收。

总之,薪酬水平的提高跟政府的目标、拉动内需的政策等有很大关系。今年国家的目标是推动消费,提高人们的生活水平,包括提出了农民收入增长的问题,因此国内总收入还是会稳步增长的。但是另一方面,虽然单位付给个人的薪酬每年应保持在 6% ~ 10% 的增幅是多年来国际上通行的惯



例,但这两年由于经济形势低迷,很多大公司近来都没有加薪。

◎ 行业“薪”势

过去,在以计划经济为主导地位的国有、集体企业中,每家企业的每位员工不论贡献大小、水平高低,一律是由国家有关部门制定相应的标准,随后根据不同企业的实际效益,制定不同的奖金政策,多数依级别、资历而定。这种薪酬制度,从某种程度上严重阻碍了优秀人才积极性的发挥。

随着市场经济意识的不断渗入,大量外资企业的迅速涌入,全新的用人机制被启动,薪酬开始“按质论价”,“随行就市”。在新的薪酬体制下,即便是相同的职位,在不同的行业或在同一行业由不同的人担纲,薪资水准也可以大相径庭。例如,一家国有企业与一家外资企业同在某开发区,相隔不足半公里,国有企业的人事经理跑到外资企业去担任同样的职位,工资由原来的 3000 元一下子跃至 1 万元,差别如此之大,令人咋舌。因此,人的价值在不同的行业可能由于认同值的不同而具体表现在其个人薪资方面的巨大差异。

因此,以前那种规定死了的薪资制度显然已经过时,薪酬谈判已经成为求职过程中一个关键的步骤。薪资的讨论可以使需求双方达到“各取所需”的目的,即企业用的是人才,付出的是与之相匹配的薪资,而人才付出的是智慧和才干,获取的是其应得的酬劳。所以,每位求职者都会十分关心自己的薪资。但是,由于缺乏经验,求职者可能会对各行业的薪资水平不太了解,也就无法了解招聘单位的薪资水平是否合适,从而影响自己的决策。所以,对于求职者来说,清楚明白地了解行业“薪”情是十分重要的。

下面是行业薪酬调查报告:

一、外企收入独占鳌头

外企收入依然独占鳌头,薪资平均数达到 52935 元,不仅远远超过全国的平均水平,而且比第二位的中外合营企业要高出 10% 以上。

二、公务员薪资水平有所上升

公务员的薪资排名有较大的提升,平均薪资也有了大幅度的上涨,涨幅达到 30%。与之相关的政府/公共事业的排名虽然依旧在最后,但其年薪均值已有了较大幅度的上升。

三、网络与电子商务行业风光不再

过去风光无限的网络与电子商务行业已无法再现昔日辉煌,在本次调查中排名跌了九位,在 34 个行业分类中排名第十三位,年薪均值为 37391 元,降幅达到了 16%,已经低于传统的轻工、家电、服装、纺织等行业的水平。网络业目前正经历着价值的回归。

四、电信行业雄踞榜首

电信行业年薪均值达到了 52677 元,高出第二位的医疗设备行业将近 20%,但是较去年调查下降了将近 5000 元。第二位的医疗设备行业,年薪均值为 47088 元;电子技术行业年薪均值为 43380 元,位于第三位;咨询/专业服务管理/法律/财务/技术等行业年薪均值为 42836 元,位于第四位;原来排名第三位的计算机行业在本次调查中跌至了第五位,年薪均值为 42533 元;金融/投资/保险行业年薪均值为 42478 元,排名第六位;快速消费品食品/饮料/烟草等行业年薪均值为 42311 元,排名第七位;制药/生物工程行业年薪均值为 41081 元,排名第八位;运输/物流/快递行业年薪均值为 39309 元,排名第九位;市场/广告/公关行业年薪均值为 38624 元,排名第十位。

无论何种单位,回答“一般,不太满意”的均达到了 55% 以上,回答“不错,我非常满意”的只占有所有调查参与者的 0.98%。与此形成鲜明对比的是,认为“太少,与我的付出相差太大”的占到总数的 21.85%。其中,政府机关、国有企业和事业单位的不满意情绪比较明显。在这三类单位中,认为“太少,与我的付出相差太大”的分别占 27.16%、27.28% 和 27.42%,而外企和中外合资企业的此项比例只有 16.34% 和 18.55%,这也从另一个侧面反映了外企和中外合资企业在薪资待遇上的确更具吸引力。



◎ 中国经理人薪酬趋势

薪酬调查涉及 200 多家外资企业和上市公司,包括高科技、银行金融证券、船运物流、零售消费品、房地产、生产制造及其他综合产业。调查显示,在薪酬总额方面,发达国家的经理人依然遥遥领先。但从薪酬增幅来看,亚洲经理的薪酬正奋起直追。亚洲各级经理人薪酬增幅最高的依次为印度尼西亚、菲律宾、韩国、泰国和中国大陆。

尽管中国经济的增长速度在全球遥遥领先,但这种增长并没有在中国经理人的薪酬上得到应有的反映,中国经理人的薪酬增幅相对滞后于高速增长的中国经济。事实上,中国经理人的薪酬增幅在连续三年高速增长之后,第一次出现下降趋势,低于 1999 年的 7.3%。调查显示,2002 年是职业经理人薪酬增幅最低的一年,是薪酬增幅的一个低谷,大约只有 7% 的增长率。可见,虽然薪资调查显示经营管理者年薪收入依然最高,达到了 56310 元,但中国职业经理人薪资增幅去年偏低已是不争的事实。

以下将就中国经理人的薪酬状况和增长趋势作一全面分析:

一、涨势分析

从总体经济运行趋势来看,中国经济仍处于上行通道。国内生产总值平稳上升的同时,国内消费物价指数亦趋于平稳变动状态,没有对薪酬增长造成负面影响。

员工流失率一直处在一个较高的水平线上。这是因为许多企业要从中国这个“人往高处走”的人力资源市场招聘所需人员,所以这种高流失率具有潜在的力量,推动了工资上涨。但是,与此同时,员工流失率已经从 1998 年的 19.3% 下降到近三年的 13.6% ~ 14% 的相对平稳状态。相对平稳的状态在一定程度上缓冲了工资上涨的压力。

不过,从不同级别经理人的工资增长趋势来看,初中级经理的薪酬增幅要比更高级别的经理大。这一方面是因为初中级经理较高流失率给这些经理人工资增长带来了压力,另一方面也反映了薪酬增长的一个全球性趋势。

1. 顶级经理或企业决策人:和其他国家所经历的趋势一样,中国企业

决策人的工资增长幅度跟其他级别的员工比较起来并不高。在北京、上海、广州和深圳等城市,企业决策人的工资涨幅在所有级别员工中都是最低的。也就是说,顶级经理的平均工资涨幅是所有经理中最低的。

2. 高级经理:其工资涨幅在北京、上海、广州和深圳四个城市中差别最大,北京涨幅最大,深圳最小。高级经理的工资增长幅度介于顶级经理和中级经理之间。

3. 初中级经理:是工资增长最多的经理层。四个城市的平均涨幅达8.43%。

二、行业分析

薪酬状况调查显示,薪酬绝对数的行业排名由高到低分别是:高科技行业、消费品行业、零售业、物流业、船运业、跨行业、房地产业。

对最高管理层、高级经理和中级经理而言,房地产业的薪资水平大概只有高科技行业的60%。消费品行业紧随高科技行业,是它的96%左右。其他行业介乎其中。

初级经理在各行业的薪资水平的差别相对小些。房地产业是高科技行业的70%。而消费品行业与高科技行业则较为接近,是它的93%左右。其他行业则介乎其中。

从薪酬涨幅来看,消费品行业在过去两年的工资增长相对平稳,涨幅超过7%;但引人注意的是,高科技行业的工资增长则下降了约两个百分点;而零售业和房地产业的工资增长均超过消费品和高科技行业。零售业最高,达8.1%;房地产次之,7.6%;高科技7.4%;消费品7.3%。

三、职能分析

此次调查所包括的各职能经理有:销售、信息技术、营销、工程、财务会计以及行政。在不同职能的经理人中,销售和信息技术经理的薪酬最高。行政和人力资源经理的薪资水平最低,他们的薪资相当于销售与信息技术类经理薪资的3/4。

对高级经理而言,销售经理的薪酬最高,北京、上海、广州、深圳四个城市的平均薪酬达到了441 603元人民币。人力资源经理的薪酬最低,为人民



币325 886元,只有销售经理的 74%。

在中级经理中,信息技术经理的薪酬最高,四个城市的年平均年薪酬为人民币 272 429 元。而行政经理最低,为人民币 193 880 元,只有信息技术经理的 74%。

至于其他职能经理,如营销、工程、财务会计等,他们的薪酬是销售与信息技术经理的 82% ~ 88% 之间。

从地区差异来看,多数以北京经理人的薪酬为最高。惟一的例外是上海的财务与营销高级经理的薪资高于北京同类经理,处于领先地位。

四、现金收入分析

长期以来,中国企业在薪酬分配上更多地强调福利等非现金收入。而在过去三年,中国初中级经理的现金收入中,激励奖金在薪酬总额中占有的比例稳定在 10% 左右,而高级经理的激励奖金则从 2000 年、2001 年的 16% ~ 17% 下降到 2002 年的 12%,其固定工资占总额的比例则从 2000 年、2001 年的 75% 上升到 2002 年的 77%。

从各职能经理的现金收入对比来看,销售和信息技术经理不仅整体薪酬水平最高,他们所得到的现金收入也是最高的。在初级管理层,销售经理比所有其他职能经理的平均水平高 29%。信息技术经理次之,他们比平均水平高 14%。与此相对,研发、质量、人力资源、采购和生产部门经理所得到的现金收入则比平均水平低 11% ~ 12%。

在中层经理中,销售经理的现金收入比所有其他职能经理的平均水平也要高出 31%。信息技术经理次之,高 18%;行政和质量部门经理则比平均水平低 14% ~ 15%。

这种现金收入上的差距,在高层经理中表现得更为明显。销售经理比一般职能经理的平均水平高出 56%,信息技术经理则高出 22%。低于平均值最多的是采购和研发经理,分别比所有职能经理的平均水平低 33% 和 39%。

五、福利分析

在中国,除政府规定的一些强制性福利外,许多企业还提供了一些额外

的福利措施来招揽人才。

从不同企业实体来看,最常见的一种福利是个人意外伤害险,大约95%的外商独资企业、合资企业和外商代表处会提供这种保险。此外,外商独资企业中大约有55%的企业还会提供另外一些常见福利,如补充医疗保险、海外培训和教育资助。在合资企业中,50%以上的被调查企业也都能提供一种福利,就是海外培训,占被调查企业的70%。50%以上的外商代表处能够提供的福利还包括补充医疗保险和教育资助等。

而中国企业用来延揽关键员工的三大福利措施包括:补充住房基金、补充养老保险和期权方案。在提供期权方面,大约一半的高科技公司都会提供这一福利。在其他行业中,20%的广州企业、29%的上海企业和31%的北京企业为企业员工准备了期权方案。中国企业提供的其他福利还包括:分红/激励奖金(相当于两个月工资)、销售佣金、税收补贴、公司配车、交通、膳食和住宿补贴、俱乐部会员补贴等。

六、外派经理行情分析

尽管中国的“海归”派通常不享受外派经理的薪酬与福利,但他们的薪酬涨幅在这一人群中可能是最高的。

在中国,大多数外派职位正在被本土化。企业对外派人员已经很少有以前那么大方了。有的外派人员甚至只享有当地员工的薪酬福利。尽管大多数外派人员依然有一大笔固定的现金津贴,但与去年相比,为外派人员提供子女教育计划和提供回国探亲假的企业下降了10%。与中国本地的同行相比,在中国工作的外派人员获得了较低的薪酬涨幅。

在北京,亚裔外派人员的薪酬涨幅为1.9%,香港来的外派人员为2.3%,西方籍的外派人员及“海归”人员将有望达到4%的涨幅。

在上海,香港来的外派人员有望得到2.2%的薪酬涨幅,亚裔外派人员为3.3%,西方籍的外派人员为3.9%，“海归”则可能得到4.2%的涨幅。

广州2002年来自香港的经理人员预计薪水涨幅是1.7%,而往来于港穗之间的外派经理薪酬涨幅则为2.3%。在深圳,来自香港的外派经理今年的薪酬涨幅预计只有1.3%。



七、京深两地“薪”情

调查显示,深圳经理人薪酬降幅最大,对薪酬满意度最低,而且普遍对事业发展空间及今年的加薪前景不乐观。因此,深圳经理人出现了向外突围的迹象。现在,深圳已经走过了人才奇缺的时期,数年累积,聚集了一批年龄及经验雷同的人才,这些人才在深圳发展空间日益狭小,所以,有不少人才转向北京、上海等地去碰运气。

在北京,有关部门正式下发了《北京市国有工业企业经营者年薪制试行办法》,北京市年薪制从本年度开始实施,国有工业企业的董事长、总经理或厂长成为第一批“试验品”。按规定,年薪由基本年薪和风险年薪两部分组成。北京市政府有关部门将市国有工业企业分成七类,一类企业的经营管理者的基本年薪最高,可为本企业职工平均工资的 3 倍,二类至七类企业从 2.8 倍至 1.5 倍不等。风险年薪根据经营者实际工作业绩而定,其标准控制在基本年薪的 2~3 倍之间。基本年薪和风险年薪两项相加最高不超过本企业职工平均工资的 10 倍。“老板”们的年薪考核,由企业出资人依据企业完成当年经营管理责任目标的实际情况确定。试行年薪制的企业还将建立经营者风险抵押制度,把经营管理者的一部分风险年薪(不少于 50%)转入风险抵押金,用于部分抵补由于决策失误或经营管理不善给企业造成的损失。



黄金法则三：明明白白我的“薪”

◎ 基本工资制度

目前,我国各企业执行的基本工资制度大体有等级工资制、岗位工资制、结构工资制和岗位技能工资制等。

等级工资制:这种工资制度是企业基本工资制度的主要部分,它是根据劳动者的劳动复杂程度、繁重程度、责任大小等因素,将各类劳动划分成不同的等级,然后确定不同等级的工资标准,并据此向职工支付工资的一种工资制度。

岗位工资制:是企业按照劳动者在生产中的不同岗位确定工资的一种工资制度,它适用于专业化程度较高、分工较细、技术单一、工作对象比较固定的地方。

结构工资制:又称组合工资制或分解工资制,是随着企业内部工资改革建立起来的一种新的工资制度,这种工资制度是依据工资的各项职能,将全部工资分解为相应的几个部分,并且分别确定工资额,最后将各部分汇总即为职工的全部工资。

岗位技能工资制:是一种以按劳分配为原则,以加强宏观调控为前提,以劳动技能、劳动责任、劳动强度和劳动条件等基本劳动要素评价为基础,以岗位工资、技能工资为主要内容的企业基本工资制度。它由岗位劳动评价和岗位技能工资两部分构成。

根据以上基本工资制度,我国还对具体情况的实施作了以下规定:

一、机关工人的工资制度

机关工人分技术工人和普通工人两类。根据机关工人的劳动特点,技术工人实行岗位技术等级工资制,普通工人实行岗位工资制。



1. 岗位技术等级(职务)工资制是根据不同岗位对工人劳动技能、劳动责任的要求,在考核的基础上,按实际贡献和服务质量确定劳动报酬的工资制度。它由岗位工资、技术等级(职务)工资和奖金三部分构成。

岗位工资:根据工作难易程度和工作质量确定,按初级工、中级工、高级工三个技术等级和技师、高级技师两个技术职务分别设置,各设八至十档。

技术等级(职务)工资:根据技术水平高低确定,共分五级,每级设一个工资标准。

奖金:根据对工人的劳动实绩、工作态度和服务质量的考核确定。奖金是工人工资构成中的重要组成部分,占工人工资构成的 30%。

2. 岗位工资制的工资构成分为岗位工资和奖金两部分。普通工人的岗位工资共设 13 个档次。

二、最低工资制度

目前,世界上许多国家都已经实行了最低工资保障制度,并以立法的形式确立了下来,如日本、泰国、法国等。最早的全球性关于最低工资方面的规定,见于 1928 年第 26 号国际劳工局理事会制定的《确定最低工资并特别考虑发展中国家公约》。这个公约,对最低工资保障制度作了较为具体的规定,如对最低工资保障制度的效力、确定最低工资水平时应考虑的因素、针对最低工资保障制度要建立一种适宜的监察制度等。

我国也在最低工资方面作了相应的规定。《劳动法》第四十八条规定:“国家实行最低工资保障制度”。劳动部于 1993 年制定了《企业最低工资规定》,其中第三条规定:“最低工资是指劳动者在法定工作时间内提供了正常劳动的前提下,其所在企业应支付的最低劳动报酬。”《劳动法》第四十八条规定:“最低工资的具体标准由省、自治区、直辖市人民政府规定,报国务院备案。”《劳动法》第四十九条规定:“确定和调整最低工资标准应当综合参考下列因素:1. 劳动者本人及平均赡养人口的最低生活费用;2. 社会平均工资水平;3. 劳动生产率;4. 就业状况;5. 地区之间经济发展水平的差异。”

根据有关规定,不能作为最低工资组成的有:

1. 加班加点工资。加班加点工资是指职工按照用人单位生产和工作

的需要,在规定的工作时间之外继续生产劳动或工作所取得的工资。在一般情况下,国家规定一天工作不超过8小时,一周工作时间不超过44小时。工作和生产任务应该在正常的工作时间内完成,以保护职工的身体健。只有在特殊情况和一定条件下,比如企业必须连续生产不能中断、某些设备需要抢修和检修、为了完成国家的紧急生产任务等等,用人单位才可以安排职工加班加点。用人单位支付职工的加班加点工资属于工作时间之外的劳动报酬,因此,不能作为最低工资的组成部分。

2. 中班、夜班、高温、低温、井下、有毒、有害等特殊工作环境、工作条件下的津贴。津贴制度是为了补偿职工在特殊的工作环境和劳动条件下的额外劳动消耗和额外生活费用支出而建立的一种根据津贴条件和津贴标准支付报酬的工资形式。对职工支付特殊劳动条件下的津贴或有毒有害的工作环境下的身体健康津贴,实际上属于补偿性质的劳动报酬,因此,不将此种津贴作为职工的最低工资。

3. 国家法律、法规和政策规定的劳动者保险、福利待遇等。

三、法定休假日的薪资制度

《劳动法》第四十条规定:“用人单位在下列节日期间应当依法安排劳动者休假:1. 元旦;2. 春节;3. 国际劳动节;4. 国庆节;5. 法律、法规规定的其他休假节日。”《劳动法》第五十一条规定:“劳动者在法定休假日和婚丧假期间,以及依法参加社会活动期间,用人单位应当依法支付工资。对在假期内因特殊原因必须工作者,支付不低于300%的工资报酬。”

同时,对公休假日,《劳动法》第三十八条规定:“用人单位应当保证劳动者每周至少休息一日。”《劳动法》第四十五条规定“国家实行带薪休假制度”,即公休假期间工资照发。

◎ 年薪制的五种模式

现代公司企业高层管理人员的报酬结构是多元化的,各国年薪报酬的具体实践方式都有较大差别,我国目前的年薪制具体可划分为五种模式。



一、准公务员型模式

报酬结构:基薪+津贴+养老金计划

报酬数量:取决于所管理企业的性质、规模以及高层管理人员的行政级别。一般基薪为职工平均的 2~4 倍,正常退休后的养老金水平为平均养老金水平的四倍以上。

考核指标:政策目标是否实现,当年任务是否完成。

适用对象:所有达到一定级别的高层管理人员,包括董事长、总经理、党委书记等,尤其是长期担任国有企业领导、能够完成企业的目标、临近退休年龄的高层管理人员。

适用企业:承担政策目标的大型、特大型国有企业,尤其是对国民经济具有特殊战略意义的大型集团公司、控股公司。

激励作用:这种报酬方案的激励作用机理类似于公务员报酬的激励作用机理,较多的职位升迁机会、较高的社会地位和稳定体面的生活保证是主要的激励力量来源,而退休后更高生活水准保证则起到了约束短期行为的作用。

二、一揽子型模式

报酬结构:单一固定数量

报酬数量:相对较高,和年度经营目标挂钩,实现经营目标后可得到事先约定好的固定数量的年薪。例如,规定某企业经营者的年薪为 15 万元,但前提是必须实现企业减亏 500 万元。

考核指标:十分明确具体,如减亏额、实现利润、资产利润率、上缴税利、销售收入等。

适用对象:具体针对经营者一人,总经理或兼职董事长。领导班子其他成员的工资用系数折算,但系数不超过 1。

适用企业:面临特殊问题亟待解决的企业,如一些亏损国有企业,为了扭亏为盈就采取了这种招标式的办法激励经营者。

激励作用:具有招标承包式的激励作用,作用很大,但易引发短期化行为。其激励作用的有效发挥在很大程度上取决于考核指标的科学选择、准

确真实。这种报酬方案的制定,尤其是考核指标的选择,类似于各地政府较为普遍实行的对经营者的奖励。

三、非持股多元化型模式

报酬结构:基薪+津贴+风险收入(效益收入和奖金)+养老金计划

考核指标:确定基薪时,依据企业的资产规模、销售收入、职工人数等指标;确定风险收入时,考虑净资产增长率、实现利润增长率、销售收入增长率、上缴税利增长率、职工工资增长率等指标;评价经营者的业绩时,参考行业平均效益水平来考核。

适用对象:一般意义的国有企业的经营者,指总经理或兼职董事长。其他领导班子成员的报酬按照一定系数进行折算,折算系数小于1。

适用企业:追求企业效益最大化的非股份制企业。现阶段我国国有企业绝大多数都采用这种年薪报酬方案。一般集团公司对下属子公司的经营者实施的年薪报酬方案也多是这种,只是各个企业的具体方案中考核指标、计算方法有一定差异。

激励作用:如果不存在风险收入封顶的限制,考核指标选择科学准确,相对于以前国有企业经营者的报酬制度和上述方案而言,这种多元化结构的报酬方案更具有激励作用。但该方案缺少激励经营者长期行为的项目,有可能影响企业的长期发展。

四、持股多元化型模式

报酬结构:基薪+津贴+含股权、股票期权等形式的风险收入+养老金计划

报酬数量:基薪取决于企业经营难度和责任,一般基薪为职工平均工资的2~4倍;含股权、股票期权形式的风险收入取决于其经营业绩、企业的市场价值,风险收入无法以职工平均工资为参照物,企业市场价值的大幅度升值会使经营者得到巨额财富。但在确定风险收入的考核指标时,会把职工工资的增长率列入。

考核指标:确定基薪时,依据企业的资产规模、销售收入、职工人数等指标;确定风险收入时,考虑净资产增长率、实现利润增长率、销售收入增长



率、上缴利税增长率、职工工资增长率等指标;评价经营者的业绩时,参考行业平均效益水平来考核。另外,如果资本市场是有效的,有关企业市场价值的信息指标往往更能反映企业经营者的业绩。

适用对象:一般意义的国有企业的经营者,指总经理或兼职董事长。其他领导班子成员的报酬按照一定系数进行折算,折算系数小于 1,有时也通过给予不同数量的股权、股票期权来体现其差别。

适用企业:股份制企业,尤其是上市公司。这种报酬方案适应规范化的现代企业制度要求。

激励作用:从理论上说,这是一种有效的报酬激励方案,多种形式的、具有不同的激励约束作用的报酬组合保证了经营者行为的规范化、长期化。但该方案的具体操作相对复杂,对企业具备的条件要求相对苛刻。

五、分配权型模式

报酬结构:基薪 + 津贴 + 以“分配权”、“分配权”期权形式体现的风险收入 + 养老金计划

报酬数量:基薪取决于企业经营难度的责任,一般基薪应该为职工平均工资的 2~4 倍;以“分配权”、“分配权”期权形式体现的风险收入取决于企业利润率之类的经营业绩,风险收入无法以职工平均工资为参照物,没必要进行封顶,但在确定风险收入的考核指标时,会把职工工资的增长率列入。

考核指标:确定基薪时,依据企业的资产规模、销售收入、职工人数等指标;确定风险收入时,考虑净资产利润率之类的企业业绩指标。

适用对象:一般意义的国有企业的经营者,指总经理或兼职董事长。其他领导班子成员通过给予不同数量的“分配权”或期权来体现。

适用企业:不局限于上市公司和股份制企业,可在各类企业中实行。

激励作用:把股权、股票期权的激励机理引入到非上市公司或股份制企业中,扩大其适用范围。

◎ 薪水参考价

由国家和地方人事劳动部门公布的劳动力市场工资指导价位是求职者

确定自身价位的重要“参考系数”。

一、国家定价

国家定价即国家对机关公务员、事业单位职工规定的统一工资标准,不包含岗位津贴和各种补贴。

国家规定机关新录用人员试用期月工资标准为:初中毕业生每月 360 元,高中、中专毕业生每月 375 元,大专毕业生每月 395 元,本科毕业生每月 415 元,获得双学士学位的大学本科毕业生、研究生班毕业和未获得硕士学位的研究生每月 435 元,硕士研究生每月 465 元,博士研究生每月 515 元。

对教育、卫生、财经、文化、体育、地质测绘、航运、银行等事业单位性质的系统,现阶段对新进人员见习期月工资标准为:中专毕业生 375 元,大学专科毕业生 395 元,本科毕业生 415 元,硕士研究生 465 元,博士研究生 515 元。

二、市场参考价

上海、北京、广州、深圳等地人才市场相继发布劳动力工资指导价位,以合理调节人才市场薪资水平。由于这些机构所调查的对象和数据大多取自于市场,所以统计结果基本上是“行情价”,一般分为最低价、最高价和平均价三种。留意当地的人才市场参考价,对评估自己的薪资水平非常有帮助。

为促进人才价格市场化,上海人才市场日前向 1 万家单位进行了分行业、分性质、分岗位的招聘岗位薪资调查,将反馈信息进行了统计分析,并于近日公布结果。

◎ 外企薪金知多少

近一两年内,外企的薪资行情估计是不会有太大的作为了,许多外资企业纷纷裁员,已经使得新闻媒介对这些老生常谈的话题不感兴趣。其实自 9·11 事件后,不少外资企业受到美国经济下挫的影响,市场行情一路回落,这其实是纳指重挫之后的又一致命打击,整个市场好比“屋漏偏逢连天雨”,十分惨淡。整个外企笼罩在降薪和裁员的风暴之中,令外企职员人人自危。



但是另一方面,外企职员的薪金额度仍然是高居收入榜首,令许多人趋之若鹜。那么,外企职员的薪金到底是多少呢?一家知名人力资源服务机构在 2002 年对上海、北京等地外资企业的调查揭开了这个谜底。

根据国际惯例,企业通用性职位一般有 50 个,如市场、销售、财务、人事、行政、商购、电脑、系统、制造、质量、秘书、翻译等。通过对通用职位的最新薪酬的调查,结果显示,外企雇员平均年薪是 38440 元,其中高科技企业为 62653 元,工业制造企业为 28654 元,快速消费品企业为 24013 元。各类企业雇员薪酬占销售收入比例平均为 6.92%。

一、在地区差异上

北京、上海、广州三地的外资企业的年薪有着很大差异。

2002 年京、沪、穗三地外资企业非制造业员工年薪中,北京最高,上海次之,广州最低。从地区比较来看,非制造业一般员工的平均年薪北京与上海没有什么差别,上海比广州高 25%;专业人员北京比上海高 17%,上海比广州高 10%;高级经理北京比上海高 5%,上海比广州高 10%。上海外资企业非制造业一般员工的年薪平均为 5 万元,专业人员的年薪平均为 6 万元,高级经理的年薪平均为 38 万元。

从制造业企业来看,制造业工人的平均年薪广州比上海高 20%,上海比北京高 25%;专业人员的平均年薪广州比上海高 24%,上海比北京高 18%;高级经理的平均年薪广州比上海高 10%,上海比北京高 9%。上海外资企业制造业工人的年薪平均为 2.5 万元,专业人员的年薪平均为 6.5 万元,高级经理的年薪为 29 万元。

二、在薪酬构成方面

在被调查的企业中,82%的企业分别按员工工资的 61%或 59%或 49%建立了中方账户,服务项目分为:劳保福利、养老保险、医疗保险、教育费、住房公积金、工会费。另外,68%的企业为员工建立了住房基金,38%的企业有健康保险,55%的企业有雇员娱乐费,69%的企业有女职工生育费,56%的企业有交通补贴,32%的企业有食品补贴。

三、在奖金方面

一般公司都实行年底双薪或年底多月工资。70%以上的公司发放销售奖,其中32%的公司每年发放一次,9%的企业每年发放两次,50%的企业每月发放一次。销售奖的考核内容包括:销售指标、应收账款、计划完成情况、客户资料整理与客户关系等。

四、在解决员工住房方面

82%的企业建立了住房公积金,其他解决员工住房的途径依次为:住房货币化,包括在工资中;企业自建或购买商品住房,按房管部门的成本价售给员工,员工享有部分产权;企业按期发放一定数额的住房补贴,不解决住房;企业自建或购买商品住房,无偿或低租分配给员工居住,离开公司时要求退还。

五、在福利待遇方面

除政府规定的假期、丧假、产假、探亲假以及陪产假外,各公司还会自定一些假期,如年假、轮班、培训等,而且大多数公司都是带薪休假。在各类津贴中,一般公司还会提供工作午餐或午餐补助,有些公司还发放节日费。

特别有意思的是,外企在福利待遇方面个性化的特征越来越浓,充分反映了“与时俱进”的特点。今年由于楼市的一路攀升,整个市场开始有“转暖”的迹象。与此同时,车市也十分热闹,私牌拍卖价格屡创新高。正是由于上述迹象,不少外资企业适时地推出了不少福利项目,从内容到形式均为全新的,归纳起来,主要有以下五点:

1. 提供车位及停车补贴。买了车,自然要补贴车位。在上海,一般室内地下车位的价格在12~18万元,而停车月租金在400~600元。因此由物业出具停车费发票报销已成为不少企业福利中的全新内容。

2. 赠送车牌。最近的车牌价格飙升,不少外企允许员工个人竞投车牌,设定一个费用上限,超过上限部分由个人自理。于是,许多人自恃有“后台老板”撑腰,理直气壮地把车牌价格给抬了上去。因此,有人预测车牌价将持续升温。



3. 赠健身贵宾卡。越来越多的白领人士长年累月在办公室(尤其是密不透风的中央空调环境)里工作,对身体尤其不利,再加上长期伏案工作,很容易患各种疾病。因此有的公司开始赠送宾馆游泳卡、健身房卡等给职员,高档些的还赠送高尔夫会员卡(分享制)。这种方法已成为不少企业的一种时尚,得到大多数年轻人的青睐。

4. 赠送美容卡。年轻白领爱美,因此许多公司适时推出此等福利待遇。不论男女均有可能从公司处获得一张价值在 600 ~ 1200 元不等的美容卡,令人惊喜不已。

5. 奉送家庭图书馆。一家颇有知名度的外资企业同一家图书公司联手推出家庭图书馆建设服务。凡搬新家的职工,公司一律赠送价值 4000 元的图书,均为豪华精装本,既可增长知识,又可装潢门面,一举两得,同时也显得十分高雅。

此外,许多企业适时推出的“分时段、简化式、家庭个性装潢代选购”及“个人自我保健特色服务”等也都是颇具创意的。当然,这其中还有许多名堂,只是不少涉及企业机密不便透露。总之,外企福利正向多元化的方向发展。

根据以上调查发现,最近几年外企工资变化的趋向是:文化程度、个人业绩、供求关系是影响薪资的基本因素。

首先,由学历高低带来的工资差别越来越大。据中国人民大学社会学系社会调查统计,外企最低一档工资,本科学历占 80% 以上;第二档工资,本科生和研究生学历各占 70% 和 28%,大专学历只占 2%;最高档工资,本科生和研究生各占 40% 左右,留学生占 20%。

其次,员工的个人业绩决定薪资的等级和水平。调查发现,目前企业奖金发放形式有超额奖、效益奖、月度奖、季度奖、年终奖、全勤奖几大类,其中年终奖一般相当于月总收入的两倍。而真正拉开收入档次的,是体现个人业绩的职务工资和奖励工资。



黄金法则四：细细数清钱袋

◎ 明确薪酬的内涵与外延

求职者在涉及薪酬问题时,首先要明确薪酬的内涵与外延。随着市场经济的发展,薪酬的内涵与外延也发生了相应的变化。

在过去,除营销行业的人员以外,大多数的白领求职者对于薪酬的要求仅局限于一个非常具体的数字上——基本工资。如果他们无法得到他们想得到的起点工资的数额,那么他们就会为将来的工资讨价还价——要求对方3~6个月内对其工作表现进行审查并相应提升他们的工资。至于诸如员工福利这一类的额外报酬,他们往往顺其自然,并不刻意争取。过去也只有那些高级经理才能轻轻松松地得到那些额外的收入——奖金、股票、异地工作津贴、公司供车、俱乐部会员证等。

而如今,为了能够赢利,雇主需要大量有专长和专门知识的人,技术含量报酬和知识含量报酬这两项薪酬内容在今天的商界日渐流行。而得到不辱自身价值的薪酬,就意味着你必须了解,甚至能熟练地讲出当今新的薪酬内容涉及的行话。

一、薪酬的内涵

每个企业的薪酬构成都会根据特定的行业和企业状况而定,所以会有所不同。但一般来讲,薪酬分成薪资和福利两大类。

薪资包括基本工资和奖金,基本工资是指你定期(一周、两周或一个月)得到的固定薪酬部分,又叫起薪点,是保证你生活的必须部分,也是直接体现你价值的部分,是你完成基本工作就能获得的,是你选择这份工作而不选择那份工作的机会成本,是工资谈判的起点。它包括试用期工资和转正期工资,一般都是由公司单方面决定的,原则上只要你能达到公司规定的标准



就可得到。

奖金分为很多种,其中业绩奖金为经过公司考核业绩,员工得到的浮动薪酬部分;长期激励奖金是企业为了更好地激励员工而设定的以一定年限为基础的相应长期奖励方式,如递延现金、股票期权等等。如今不仅经理级人物有权拿到这些奖金,其他级别较低的雇员也可获得。由于现在的薪酬通常与工作表现挂钩,大多数的白领职员都有机会获得这部分报酬。

福利包括普通员工的法定福利及一般意义上的常见福利,还有为更大程度地提升工作质量及公司文化而增设的补充福利等,其中包括假期、医疗保险、退休基金等项目,同时还有政府规定的小额优惠,如社会保险等。

二、薪酬的外延

薪酬的新概念中不仅包括薪酬的实际构成,还包括一些特定薪酬制度。

1. 试用期长短

这是早期评估的一种方式,很多单位都要求新进人员从基层岗位干起,以接受考查。有的公司试用期很长,这对应聘者是很不利的。针对这种情况,你可以要求公司在较短时间内对你进行考查,这对公司的工资制度不产生影响,雇主一般都能接受,除非他只想利用你在试用期的较低工资的劳动力,那么这样的公司不去也罢。

2. 预期评估工资

如果公司不愿意支付你所期望的薪水但你想得到这份工作时,你可以向雇主提出在3~6个月期间接受试用,然后通过预期评估来确立你将来的薪酬水平。也就是说,你可以暂时接受雇主目前工资标准中的最低工资,但雇主必须在约定的试用期内就你的表现重新评估你的工资。你要向雇主表示,你重视这份工作所提供的挑战,你会证明你的价值,但以目前的工资你无法坚持很久,所以希望雇主能在一定的时间内对你的工作表现、工作成绩进行评估,重新评定薪资标准。多数时候雇主会同意这样做,因为他们能够在付出大把大把的钞票之前考查你的表现和业绩。它与试用期工资不同之处在于这个标准是你确定的,你的工作能力、工作成绩也许大大超过了公司预先制定的试用期标准,在这种情况下再用转正工资已不能满足你的需要。

3. 奖金制度

奖金是对你超过标准工作成绩的肯定,也是对你工作的激励。你是否自信能达到既定的标准从而得到奖金?你是否满足低底薪但有较高的业务提成的制度?因此,你必须确定一个你能完成的奖金基础,而不是看得到摸不到的奖金标准。

4. 费用制度

在销售类工作中有时采取业务费用承包的办法,你要确定一个能承受的费用标准,否则费用过高将直接影响你的收入。

5. 调薪制度

那些对工资有硬性规定的公司往往对加薪也另有规定,公司一般每年有一至两次调薪的机会,这将与你的工作绩效考评相关。你要明确公司会如何对你的业绩进行监控、评估和将结果通知你等情况,同时在工作中你要养成做好详细工作记录的习惯。

三、技术创新者和职业经理人的薪酬

技术创新者和职业经理人的薪酬和一般意义上的薪酬有所不同,有其独特之处。它由董事会管理,由岗位工资、年终奖、人力资本持股、职务消费、福利补贴五个部分组成。

1. 岗位工资。不是按人定,而是按岗位设置薪金数。岗位工资的产生是与国际企业管理的革命相结合的。在岗位设计时,会将每个岗位的职责、要求、利益等写清楚,完全围绕岗位来设定。

2. 年终奖。年终安排考核后,很多人都会超额完成自己的任务,这时,就会有年终奖金来做补偿,以实现责、权、利对称。

3. 持股。给技术创新者和职业经理人分配持股,上市公司给期股,非上市公司给期权。人力资本持股与员工持股完全不是一回事。员工持股是大锅饭,是从社会保障制度角度提出来的,而人力资本持股不强调大锅饭,肩负的改革任务繁重。

4. 职务消费。由职务引发的消费就是职务消费,比如请客户吃饭,这是由职务的需要引起的。现在,许多企业已把职务消费计入薪酬制度,给有消费需求的岗位设立一定金额,打入工资单里,无论不够还是剩余都由自己



调整。

5. 福利补贴。技术创新者和职业经理人与一般员工在此方面也应有所差别,企业经营者会为其多购买一些保险。

◎ 小心工资缩水

要想清楚明白地了解自己的实际工资数额,就必须对有关社会保险、所得税等情况具备初步了解。现在仅以广州市为例,对工资的基本构成作简单分析。

计算方式及有关规定如下:

住房公积金 = 工资 × 8%(个人) + 工资 × 8%(单位)

养老保险金 = 工资 × 8%(个人) + 工资 × 20%(单位)

医疗保险金 = 工资 × 2%(个人) + 工资 × 8%(单位)(根据有关劳动法规规定,对于外地户口员工,企业可选择是否购买该项保险)

失业保险金 = 工资 × 1%(个人) + 工资 × 2%(单位)(根据有关劳动法规规定,只有当地户口的员工方享受该项保险)

生育保险金 = 工资 × 0.7%(单位)(根据有关劳动法规规定,只有当地户口的员工方享受该项保险)

工伤保险金 = 工资 × 0.5%(单位)(或者 1%,根据行业性质有所不同)

个人所得税:

有关个人所得税的计算公式是:

应纳税所得额 = 月工资、薪金收入 - 1260 元(广州市规定) - 个人缴纳的社会保险费

应纳个人所得税 = 应纳税所得额 × 适用税率 - 速算扣除数

个人所得税税率表(工资、薪金所得适用)

级数	全月应纳税所得额	税率 (%)	速算 扣除数
1	不超过 500 元的	5	0
2	超过 500 元至 2000 元的部分	10	25
3	超过 2000 元至 5000 元的部分	15	125

4	超过 5000 元至 20000 元的部分	20	375
5	超过 20000 元至 40000 元的部分	25	1375
6	超过 40000 元至 60000 元的部分	30	3375
7	超过 60000 元至 80000 元的部分	35	6375
8	超过 80000 元至 100000 元的部分	40	10375
9	超过 100000 元的部分	45	15375

以上各项,个人出的部分(以广州市户口员工为例)分别为:养老保险金(工资 \times 8%)、医疗保险金(工资 \times 2%)、住房公积金(工资 \times 8%)、个人所得税。其余的部分,连同生育保险、工伤保险均应由单位支付。

例如:某员工每月工资为 2500 元,假定上年度月平均工资也为 2500 元,那么,其每月个人缴纳社会保险费为 $2500 \times (8\% + 1\% + 2\%) = 275$ 元;应纳税所得额为 $2500 - 1260 - 275 = 965$ 元,根据上表,适用税率为 10%,所以应纳个人所得税为 $965 \times 10\% - 25 = 71.5$ 元;住房公积金 $= 2500 \times 8\% = 200$ 元。因此,如果单位应发工资为 2500 元的话,扣除社会保险、住房公积金以及个人所得税后,该员工就只有 1954.5 元的实际工资了。



第二章 枕戈待旦： 为薪水大战做好准备

毋庸置疑,对上班族而言,薪水是非常重要的一件事情。谈到待遇问题,几乎是没有人不关心的。

如果你是一个初人社会的新人,那么你在面试前就一定要做好相关行业的薪资调查,准备一些可供参考的薪酬资料;如果你是一个久经沙场的转职老手,那你也同样需要在谈待遇前做好一些功课,用最简单的方式打探一下业界行情。记住,这些攸关个人权益之事绝对偷懒不得。试想,如果你被问到想要多少待遇时,你却撇撇嘴,回答说“不知道”,那是怎样一副场景,面试官一定会觉得你一点也不关心自身权益,或觉得你根本没行情。

不过,与其说懂不懂如何谈价码,倒不如说先检视一下自己有多少实力。价码和实力是息息相关的。如果你资历过人,对产业状况了如指掌,又具备该职位所需要的科技知识,那么你就完全可以要求一份满意的薪水。

总之,要想获得一份高薪的工作,就必须事先为薪水大战作好充足的准备,从里到外,从主观到客观,都必须做到面面俱到,井然有序。



黄金法则五：打造全“薪”自我

◎ 估算自身“价钱”

一个刚踏入社会的年轻人在一家快餐店打工，因为疏忽而犯了一个严重的错误，店堂经理立刻指着他的头大骂道：“大学生有什么了不起！你以为你值多少钱！一个小时几块钱，连吃个汉堡套餐都不够！”那个年轻人呆在那里，惊觉到自己的确不值几个钱。

事实上，很多人在买东西时，都懂得去斤斤计较，但在找工作时，却往往便宜售出，为什么会有这么奇怪的现象呢？那是因为大部分人都忽略了，在市场经济制度下任何东西都是有价格的。换言之，每一个人在这个社会里，也都是某种形式的商品，都需要花时间去经营属于自己的品牌，行销自我，惟有如此才能在这个社会中将自己“卖”个好价钱。

在将自己“卖出”之前，必须准确地估算出自身的价钱，找准自己的定位，如此才会财源滚滚来。

巫伟和李志军同时踏入社会，巫伟已经找到了理想的工作，而李志军却仍在忧心忡忡，因为他还看不清自己的明天。于是他向巫伟求救：“你看我应该找一个什么样的工作？怎么去找？”

“工作有的是。有月薪5万的，但他们肯定不要你；也有月薪500的，他们肯定也不会要你……”

“我以前就做过几千块钱的工作，你凭什么说500的工作我也找不到？”

“你当然找不到了！因为那全是保安、搬运、快递一类的活儿，就凭你这副弱不禁风的样子，哪个公司会雇你去干体力活？而且，你也不会去找这种工作的。工作确实有的是，但在行动之前，你最好能明白你究竟想做什么，能做什么，以及你想挣多少钱。还有，最重要的是，你一定要清楚，你究竟值多少钱。”



显然巫伟的话里包含着可观的实用智慧,那绝对是一句放之职场而皆准的名言。在任何时候,你都要准确估算自己的价值,并使之发挥最大效应。

朴恩珠是韩国人,原本在韩国一家小公司做一名普通的会计,工作平淡,赚钱也很有限。一个很偶然的机会,她认识了深圳某公司的总裁,出于欣赏,这位总裁邀请她来自己的公司做事,她一口就答应了。朴恩珠的思路很清晰:该公司和韩国有大量业务往来,公司里却没有一个韩国人;而她是一个地地道道的韩国人,去了之后作用自然举足轻重,发展空间也就不言而喻了。果然,到深圳不久,她就通过自己的努力,为公司争取到了一家韩国大公司的合同,从此身价倍增。如鱼得水的她,现在已经成了公司的第二号人物,无论是在薪水上,还是在成就感方面,她都已经有了翻天覆地的变化。

朴恩珠的成功之处就在于她正确地估算了自己的价值,即她的核心竞争力——她是一个韩国人。最简单的价值却营造了最大的成功。这一点,对任何个人都没有区别——你的核心竞争力,就是你最大价值的体现。在硬碰硬的职场竞争中,实力决定一切。

因此,不管你多么迫切地希望提高自己,发展事业,规划“钱”程,都别忘了惟有知己知彼方能百战百胜。在这里,“知己”又是第一位的,无论是对公司,还是对你个人,全都一样。所以,在一个什么都不能确定,甚至连银行都可能会倒闭的时代里,聪明的你,不要奢望社会能为自己做些什么,而是要问自己能为自己做些什么。

投资自己,把自己当成是一家公司在经营,定好自我营销策略,让自己能卖个好价钱,对于每个人都是最重要的学习课题。记住,千里之行,始于足下。

◎ 经营最长之处

陶先生原本是某公司的行政主管,工作一直很出色。后来,公司为方便工作发展,特意为其配备了一名副手。这位副手从一开始就觊觎着他的位置,这让他感到了巨大的压力。陶先生开始考虑充电,以图甩开对方。他选择学习更深的电脑知识,甚至连编程都认真地学,同时还把大学时曾经选修过的日语也重新捡了起来。结果在他终于把自己勉强变成了一个三流程序

员,日语也重新有了点感觉的时候,对手已经重重地把他击倒在地,扬长而去。

陶先生面对这样的打击,最开始怎么也想不明白。反躬自省之后他开始意识到,自己在行政管理方面本来并不差,当然确实也有不少需要加强的地方,但他选错了进修的方向,这正是自己最大的失误。尤其是,在自己苦学编程、苦练法语的同时,也不可避免地影响到了自己最需要加强的素质——管理的效率与艺术,以致给了对手可乘之机。

对任何一个推崇现代化专业分工的大公司来说,一个货真价实的商务专家,远比一个拿着诸如计算机等级考试证书、驾驶执照甚至厨师证的普通员工更值钱。“尺有所短,寸有所长”,每个人都有自己的长处。善于经营自己的长处,就一定会使你的生命增殖。

美国国际商业机器总经理之子托马斯·沃森,从小就是个末流学生,同他声名显赫的父亲相比,简直就是不值得一提。在就读公司的商业学校时,他的各科学业全靠一名家教的鼎力相助才勉强过关。后来他开始学飞行,却有如鱼得水的感觉,他发现驾驶飞机对他而言竟是那样的得心应手,这让他对自己的信心倍增。第二次世界大战时,他当上了一名空军军官。这段经历使他意识到自己“有一个富有条理的大脑,能抓住主要东西,并能把它准确地传达给别人”。沃森最终继承父业成为公司的经理,使公司迅速跨入了计算机时代,并使年赢利率在15年里增长了10倍。

美国希尔顿国际饭店集团的创立者、闻名遐迩的企业家唐托德·希尔顿,总喜欢给人讲述这样一则故事:一个穷困潦倒的希腊年轻人到雅典一家银行去应聘一个守卫的工作,但他除了自己名字之外什么也不会写,自然就没有得到那份工作。失望之余,他借钱渡海去了美国。许多年后,一位希腊大企业家在华尔街的豪华办公室举行记者招待会。会上,一位记者提出要他写一本回忆录,这位企业家回答:“这不可能,因为我根本不会写字。”所有在场的记者都大吃一惊,这位企业家接着说:“万事有得必有失,如果我会写字,那么我今天仍然只是一个守卫而已。人生的诀窍在于经营自己的长处,找到发挥自己优势的最佳位置。”

美国微软公司的总裁比尔·盖茨,其最高文凭仅仅是高中,大学都没毕业就已经开始经营他的电脑公司。后来,他的成功令世人刮目相看,赞叹不已。



英国近百年来最年轻的首相梅杰,47岁登上首相宝座,为世人所瞩目。然而,他年轻时却并无过人之处,16岁时因成绩不好而退学,后又因心算差未被录取为公共汽车售票员。对此,有许多人想不通:一个连售票员都不能胜任的人怎么会当了首相?针对这种怀疑,梅杰在一次演讲中回答说:“首相不是售票员,用不着会心算。”

从这些真实的故事中我们可以得出这样一个结论:一个人事业成功与否,在很大程度上并不取决于他是否样样皆能,而关键在于他是否善于经营自己的长处,懂得扬长避短,获得最直接的成功。在有的人看来,沃森是个末等生,希腊青年是个大文盲,盖茨没有大学文凭,梅杰甚至连售票员的工作都不能胜任,那他们还能干成什么事,成什么才?!然而,他们懂得经营自己的长处,沃森拥有一个富有条理的大脑,希腊青年具有极大的商业天赋,盖茨痴迷电脑事业,梅杰具备丰富的政治才华,他们扬长避短,并且奋力拼搏,终于取得了成功,创造了辉煌。

一个人只有在从事他所热爱的职业,充分发挥自己的能力时,才能更快地取得成功,而成功是高薪的基础。所以,要想获得高薪工作,你就必须清楚地了解自己,找准自己的位置,找出符合你的职业兴趣、能充分发挥你的专长的职业。目前,在各领域都能发挥专长的人很多,即所谓多面手,如有些人才同时拥有注册会计师和律师资格证书,但其究竟应从事会计工作还是律师工作,就得看其能否发挥专长。

总而言之,只要你善于发掘自己的潜力,发挥自己的优势,经营自己的长处,就一定能找到一条适合自己发展的道路。

◎ 解码“知识经济”象限

每个人的成功故事都多少会有些不同,但其中总会有一些相通的法则。于是有人就据此思考出了一个象限图,归纳出了这些成功人士们为什么总能战胜不景气,永远让自己保持最佳状态的秘密,并将这个象限图命名为“知识经济”象限。

为什么要叫它为“知识经济”象限呢?因为这个象限解答了一个人在知识经济社会中,如何趋吉避凶,增强自己的优势。



埃及考古学家在金字塔里发现的一块神秘古老的石头,这块石头表面被划分为三层,每一层都刻满了古埃及文字。目前考古学家已经翻译出来了底下两层的所有文字,正努力寻求最上一层神秘文字的解答。据说,如果考古学家能破解最后一层古埃及文字,那么神秘古埃及文化所有的谜团都会迎刃而解。

同样,今天的这个知识经济象限,就像是解码古埃及时代神秘的文化一样,它可以解码知识经济时代成功的秘密。知识经济象限告诉我们的就是:使一个人获得成功的,永远都是你的优势和优点,而非弱点。

正如我们在玩扑克牌时,会让我们赢牌的,永远是手上的王牌,而非那些烂牌。但是,我们从小接受的教育,都是要我们不断花时间去补足自己不喜欢的缺陷。比如说英语不好,就要拼命补习英语。在这个以考大学为第一目的的时代,这样做当然无可厚非。但是,我们在踏入社会之时必须明白,市场经济看重的恰恰是勤于动手、反应灵活、综合素质高的复合型人才。

一位在香港某大型集团工作的华裔人士,年薪上百万港币,号称“打工皇帝”。

有一次,一位友人向他讨教他成功的秘诀。

他看看四周无人,便悄悄地对友人说:“想办法让自己成为专业人才,而且要不断地加强它,让自己变得无法取代,你就会变得很值钱。”

这位不愿透露姓名,只为了怕别人向他借钱的“打工皇帝”说:“现代的社会是知识经济的时代,已经不只是360行,而是360万行,社会经济分工越细,做一个全才就越不可能,而且被取代的机会也就越大,只有成为一个专业人士,才是增强自己优势与卖点的不二法则。”

他列举了自己认识的一位专门制作办公滑轮的台商为例来加以说明。要制作一套办公家具,从原料的选择、式样的剪裁,到组装设计,需要一套非常繁复的流程。但这位台商却只专心做整个流程的一个环节,而且做到了品质最好,成本最低的专业水准,结果竟然成了全世界的座椅滑轮大王,全球市场占有率达到七成以上。

这位“打工皇帝”关于成功秘诀的这段阐述,似乎给人一种恍然大悟的感觉。原来每个人经营自己时,都应该为自己定位为一个专业的角色,并且在选定专业领域的某个环节中,努力做到最好、最杰出,这样就离成功不远



了。以知识经济象限来解释,“打工皇帝”的成功之处就在于他把最大的时间成本花在了经营第一象限上,他根据实际情况不断发展自己的专业技能,使自己成为了一个能够时时接收各种大量信息的数字工作者,从而增强了自己的优势。

也许就在你的周围,常常会听到这样的抱怨:“为什么每次成功的总是他?他做人那么烂,又没本事,根本没有人喜欢他!”但是这种看似不公平的事却每天都在发生。如果你能平心静气地去思考别人成功的要点,你就会发觉大部分比你强的人,成功都是有道理的。在人生的牌局中,会让你获得成功的,只有你的王牌,也就是你无可取代的专业技能和敏锐的反应能力。

◎ 亮出最佳卖点

曾经有一个非常有趣的童话故事书,书名叫《我是谁?》,描写一只不知道自己是什么动物的地鼠,不断寻找自己是谁的答案。他首先跟松鼠学爬树,因为他很羡慕松鼠可以爬在高高的树枝上,看远处的风景。但不管怎么努力,他却总是没有办法像松鼠那样爬得又快又高,有好几次摔下来还差点跌断腿。后来他又跟小狗学赛跑,可没跑多远,就累得要命。最后他跟夜莺阿姨学唱歌,但他一张口,动物就全都跑光。他很难过,觉得自己是森林王国里最没用的动物,只好挖个洞躲起来。直到有一天,浣熊妈妈家里失火了,但是浣熊宝宝却逃生不及还困在屋里,由于火势太大,没人可以靠近救援。就在这千钧一发之际,小地鼠忽然发现自己挖的洞离浣熊妈妈家不远,他灵机一动,立刻挖地洞穿透了浣熊家的地板,救出了浣熊宝宝。他从浣熊妈妈感激的眼神中,发现自己的价值,也找到了真正的自己。

我国在几千年前唐代诗人李白就对我们自身的才能亮出过一个绝佳的卖点——“天生我才必有用。”而在这个童话故事中,小地鼠把“天生我才必有用”这句话作了最全面的诠释,那就是每个人都会有自己独特的天赋特质,关键在于寻找与发现,而在发现之后,更要根据这项特质去发展自己的优势,做自己擅长的事。如果以现代企业的术语来说,那就是发现自己的核心价值,专注于专业。

其实,“天生我才必有用”这句话结合现代实况可以理解成两层意思。

其一,就是上帝很公平地给世界上每一个人一项天赋特质,所以有些人天生不需要练习,就可以跑得很快,记忆力很强,反应特别灵敏,对乐感感受特深,这其实也就是自己最好的卖点;其二,也许先天禀赋并不太好,甚至有些迟钝,但经过后天的努力,反而超越了比先天资质好的人,也就是人们常说的“勤能补拙”。这也是上佳的卖点,完全可以把自已卖个好价钱。

现在的大型外资企业在选聘人才时,早已从初始的学习成绩、文凭高低等方面转变成今日的更注重实际动手能力以及在动手过程中的反应程度等方面。他们不仅重视新员工曾经学过的专业,还要求新员工做“性格测验”,为的就是了解员工的个人特质,以便安排最适合他的工作。不过,却有很多职场中人遗忘了这项上帝赐给自己的最好礼物,总是在做一些与自己特质天赋不合的事情。

那么,究竟怎样才能发现自己的卖点呢?请回归到最起点的思考,首先问自己两个问题。

第一个问题是,上天给你的天赋特质到底是什么?从小到大有没有什么事情是你不需要经过太多努力就比别人做得更好的?

第二个问题是,你有没有按照自己的特质天赋发展自己的专长?现在的工作是不是就是你最擅长的工作?

也许,有些从国企中分流出来的人员,认为自己不如刚从学校出来的大学生,找理由说年龄太大了,面对年轻的学子已完全没有竞争能力,而现在再重新思考如何按照自己的天赋发展专长是否已经太晚;或者,有些人认为现在的工作虽然不是自己的兴趣,但也做得很不错,与其考虑天赋是否与专长合一的问题,倒不如思考用什么方式可以让自己更顺利,在职场上更有卖点,这样更实际一些。

那么,我们不妨针对每个人的状况不同,利用现代行销的观念——SWOT分析法,也就是针对自己本身的优势优点(strength)、弱势缺点(weakness)、发展机会(opportunity)、阻碍威胁(threat),来进行对自我学识、经验、技能、专长、个性、工作的分析,对自己的现状做一个总体检,客观、认真地看清楚“自己到底有多少料”,真正地认同自己的最佳卖点,从而光彩照人地亮出自己的卖点。



黄金法则六：“钱”途从规划开始

◎ 抢夺最赚钱的饭碗

知识改变命运，职业昭示未来。在社会已越来越能够保障个人职业选择的今天，中国与世界的双向开放，使进行职业跋涉的职场中人有了更多的目的地。有的人“到大城市去，到大公司去，到今天挣钱最多的地方去”，也有的人“到西部去，到有发展潜力的地方去，到明天挣钱最多的地方去”。

几乎每一个走上职场的人都怀抱着一种希望，希望获得一份能实现自己价值的收入丰厚的工作。但是好工作就像一个白金锻造的饭碗，不是人人都能得到手，这不仅需要你远大的目光，更需要你出手的快捷。丈量“钱”程，迅速出击！

饭碗一：IT 业

21 世纪是飞速发展的数字世纪，人们创造财富和积累财富的时间将大大缩短。人类已经进入了产生奇迹的时代，而 IT 正是这个时代的领头羊。

随着计算机产业的迅速发展，计算机软件业也呈直线上升之势。就目前的硬件配备来分析，软件市场总需求至少达 100 亿元以上，而当前仅为 1/20 左右，IT 人才因此更加走俏。从世界上最大的微处理器制造商英特尔公司，到驻扎在硅谷数不胜数的新兴公司，他们都在抱怨同一个问题：程序设计员、研究人员、工程师和计算机分析家实在太少了。

美国劳工统计局的一份最新报告显示，从 1996 年至 2006 年，美国将有 100 多万个新职位需要软件技能，目前已经有 20 万至 40 万个需要电脑软件技能的职位因无人填补而空缺。美国信息技术协会和弗吉尼亚理工学院发表的一份研究报告估计，美国空缺的信息技术职位有 34.6 万个，大约相当于这一部门总劳动力的 10%。在硅谷这个从旧金山向南延伸的长廊中，空

缺的职位估计至少有 5 万个。根据美国有些机构的调查,2000 年年底高科技技术人员现存数比需求数少了 34 万,已获得电脑学士和硕士学位的人数从 1986 年的 5 万人锐减至 1996 年的 3.6 万人。

在过去两年间,就业市场对软件人才的渴求促使许多人纷纷报考电脑科学专业,但分析家们说,这仍满足不了信息技术产业的需要。软件人才的缺乏在进一步恶化!在硅谷,许多历史悠久的公司由于缺乏足够的程序设计员而不得不推迟甚至放弃一些技术计划,新开张的公司就更难找到它们所需要的员工。专家分析说,如果软件人才的短缺长期持续下去,美国整个经济或许会受到技术创新速度减少的影响。

《北京青年报》曾经刊登整整一版的招聘广告,说一家知名网络公司同时招聘 52 种职位,有数百个名额空缺!在互联网上,这样的网络公司比比皆是,而且在几乎每一家网站首页上都有“诚聘英才”的字样为本网站招兵买马。互联网似乎变成了一个职位的“空洞”,好像永远吃不饱,有多少人才就能消化多少。

软件工程师的频频告急,引发了一场全球性的争夺大战。由于美国前所未有的日益依赖于电脑软件,对电脑软件人才的需求大大超过了可供应的人才数量,软件人才短缺日渐明显,以致昔日的克林顿政府宣布,政府出资 2800 万美元,以鼓励培养更多的程序设计员。另外,美国政府还将通过扩大签证范围、海外委托培养、提供良好的福利待遇等方式争夺外国软件人才。

在这样强势的争夺之下,IT 行业已经成为当今最大的富翁制造厂,软件工程师的频频告急,引发了一场全球性的争夺大战。软件工程师已成为年薪最高的“金领”阶层之一。

根据美国信息协会的资料,美国的软件工程师 1995 年的平均年薪为 5.82 万美元,1996 年平均年薪为 6.65 万美元,到 1998 年急剧上升到 8 万美元。而且由于享受期权股票,不少优秀的软件工程师早已成为百万富翁、千万富翁,甚至亿万富翁。而且,由于软件工程师有着较高的收入保证,所以他们早已过上了贵族般的富裕生活,名车、别墅对他们来说已不是什么奢侈品。一到法定假期,高档购物中心、度假胜地便是他们的天堂。同时他们也有非常高的社会地位。这一切都是与他们为美国经济的繁荣作出的巨大贡



献分不开的。

因此,在国内,软件工程师可能是第一个把知识、财富、社会地位完美结合起来的职业阶层了。他们拥有洋房,拥有或将拥有私家车。对他们来说,一般老百姓的经济拮据已是一个很模糊的概念了,他们好像永远是时尚生活的弄潮儿。

软件设计工程师的工作内容,大多是程序设计、单元测试、数据库设计与软件开发等,因此大部分公司需要与信息相关的本科系毕业生。若非本科系的毕业生想进入这行,可以通过培训,进修计算机程序设计等相关课程,这样也有机会进入软件工程师的行列。

另一方面,个人计算机的普及,加上网络的发达,使得信息流通更快速,而由计算机衍生出的各式个人数字商品,例如笔记本型计算机、PDA、数码相机等,也越来越受到消费者青睐,不仅显示现今科技的日新月异,也证明了现代人对于信息商品的依赖。数字化更是未来社会发展的趋势,因此,负责相关产品研发的硬件工程师也成为决定公司竞争力的关键。

饭碗二:注册会计师

在知识经济领域,数字化和信息化是两道并驾齐驱的飞船,人类在向着 21 世纪大步迈进之时,以这“两化”先行。而在我国,知识经济紧随 WTO,标志着数字化和信息化连接和处理的会计工作的重要性在日趋明显。

古人说得好:人尽其才。但今天会计行业“才”的质和量,却和各行业对会计之“才”的需存在着明显的断层。未来十年,随着中国经济的进一步发展,中国注册会计师将严重短缺。国务院曾经提出要培养“三个 100 万”的指示,其中一个就是要培养 100 万个注册会计师。我国远景规划也明确提出,2010 年底中国注册会计师个人会员要达到 20 万人,从业人员也要达到 30 万人,即平均每省要达 1 万人左右,同时培养出具有国际一流水准的注册会计师 2000 名,国内一流水准的注册会计师 1 万名,事务所骨干达到 5 万名。所以,这样算下来中国目前大约需要 35 万名注册会计师,而目前我国注册会计师从业人数才 5 万,而且素质普遍不高,年龄结构普遍偏大。据统计,我国现有的注册会计师拥有本科文凭或本科以上学历的仅占总数的 25%;50 岁以上的注册会计师占 62%,并且有很大一部分是 60 岁以上的老

会计,实际上已无法正常工作。如果与发达国家相比,我国注册会计师行业更显薄弱。例如在美国,现有会计师已达 70 万,会计师事务所达 4.7 万多家,年营业额达上千亿美元。因此,中国注册会计师行业急需新鲜血液!

目前,在各种洋证书中,ACCA(英国特许公认会计师)以其含金量高而备受青睐。迄今,中国内地全部通过考试的仅有 600 多人,他们大多身价不菲,据估计,持有该证书的人年薪普遍在 30 万左右,有的年薪高达 100 万元。

随着中国注册会计师队伍的迅速扩大,以及其日益举足轻重的作用,注册会计师的回报相当诱人。无论是在国外还是在国内,注册会计师都从来不缺钱,他们一直都是社会中的高收入阶层。在发达国家,会计师的收入可与电脑软件工程师、职业经理、高级营销人员并驾齐驱。据统计,在美国,会计师的年均收入可达 8 万美元,部门主管则在 40 万美元以上。会计师事务所合伙人的收入则已不能用十万、百万来计数。那些大公司中的高级会计师甚至已进入了《福布斯》杂志“美国巨富排名前一百名”。我国国内会计师事务所从业人员的工资与其他行业相比也相当高,一般员工年薪在六至七万,而部门经理的年薪都在数十万以上,而会计师合伙人的收入更是高得惊人,别墅、名车对他们来说已不是奢侈品。而在我国设点的普华永道、安达信、毕马威、安永、德勤这些大型跨国会计公司的注册会计师的年薪更是比国内事务所的同行高出一大截,倘若业务好,年收入逾百万不是难事。

饭碗三:精算师

精算是一门运用概率数学理论和多种金融工具对经济活动进行分析预测的学问。在西方发达国家,精算在保险、投资、金融监管、社会保障以及其他与风险管理相关领域发挥着重要作用。在我国,随着保险业和咨询业的迅速发展,对精算师也已经提出了十分迫切的需求。

精算师是运用精算方法和技术解决经济问题的专业人士。精算师传统的工作领域为商业保险业,主要从事产品开发、责任准备金核算、利源分析及动态偿付能力测试等重要工作。精算师是同“未来不确定性”打交道的,宗旨是为金融决策提供依据。

在中国许多人的脑海里,精算只是保险公司的事,尤其是寿险公司的专



利。事实上,在美国只有 1/3 的北美精算师协会会员从事保险。很多精算师都致力于一个私人养老金计划的重要领域,这并不是寿险业的组织部分。另外,有相当一批精算工作在不同职能的政府机构中,去评估和理解政府财政状况的能力,给政府决策者以重要的意见和帮助。尤其在社会保险计划中,如何判定现行退休津贴水平是否合适,税收水平是否合适,如有偏差怎样改进等等,这些都是精算师分内的事。

精算师主要涉及保险业的方方面面,从计划到决策,再到决策的执行,精算师都在其中发挥了重大作用,难怪一跨国保险集团总裁这样说:“没有精算师,我只好申请破产。”据专家预测,在我国,随着社会需求的增加,保险业的发展,未来五年将急需精算人才 5000 余名,可见我国精算人才缺口之大。据了解,上海十家人寿保险公司仅有精算专业人员 30 多人,远不能满足保险业发展的需求。因此,选择精算师作为自己未来的职业绝对是明智的选择。

精算师的诱人之处首先表现在精算师有较高的社会地位,精算师并不是人人皆可为之,一个称职的精算师不仅需要有较为扎实的数学功底,而且还需要掌握经济学、统计学、财经、金融、管理、法律、计算机、保险等多方面的专业知识。曾经有人说,如果按英国的标准来要求,中国只有两个精算师,而按美国精算师学会的名单,中国尚不存在一个合格的精算师!

一旦你成为了一名优秀的精算师,你就是高收入白领的代表。在华尔街,精算师和期货经纪人是可同投资商相媲美的巨富。在国内,精算师的收入与国外精算师相比有差距,但与国内其他行业相比,仍是富裕阶层。据说,目前中国身价最高的精算师是平安保险公司的 Steven Mile,他的身价至少为每年 300 万人民币。因为合格的精算师极为匮乏,所以少数有级别精算师便成为“香饽饽”了。

饭碗四:经纪人

21 世纪信息技术发展得越来越快,获取信息的渠道也越来越多,仅仅提供简单的信息已不能满足人们的需求,人们需要提供的是智力服务。比如同样是租房,如果能有经纪人提供价格、地理位置等更多更可靠的服务,那么这样的中介企业是人们所需要的。再比如,企业要想吸引风险投资,

就需要经纪人为他提供信息,知道到什么地方去找风险投资商或公司。可见,经纪人是市场经济的必然产物。在开放改革后的市场经济的冲击下,作为开启人才与聘人单位彼此互为依存通道的经纪人机构便应运而生。随着各行各业对人才竞争的不断升级,运作人才的经纪人队伍也呈上升之势,各行各业对人才乃至技术的渴求愈发迫切。经纪人在发展经济、促进流通、繁荣市场等方面发挥着明显的积极作用。

经纪人可划分为一般经纪人和特殊行业经纪人两种,其工作性质不外乎都是从事经济中介活动。但由于如今各行各业都因其行业的经济运作指向和模式不尽相同,故而经纪人职业的定位也有明确的分工。

1. 一般经纪人

所谓一般经纪人,是指从事国家允许的公开交易,又不属于特殊行业的商品交易的中间商。一般经纪人的主要经济活动,就是为商品的买方寻求卖方,为卖方寻求买方,为买卖双方牵线搭桥从而促使买卖双方成交。一般经纪人在国外经纪业发达地区,亦称为商业经纪人,就其意而言,就是为用户提供商品交易、提供中介服务,包括房地产买卖、生产资料、生活资料等交易、转让、闲置设备出租或出售、运输等方面的中介服务。

一名优秀的商业经纪人(一般经纪人)或一家优秀的商业经纪公司,不仅拥有非常良好的社会关系,而且还具有非常好的信誉和社会公共形象,他们严格按照原则办事,为委托方(用户)积极寻找买家。同时,他们也是一个行业的专家,有着丰富的专业知识和对本行业的了解。因此,对于一个用户来说,发现并找到一个好的经纪公司或经纪人,无疑就是发现并找到了一座“金山”。

2. 特殊行业经纪人

特殊行业经纪人是指从事文体、保险、证券、期货、科技、房地产等行业的专业经纪人。特殊行业大都具有较高的科技含量,所以,充当特殊行业经纪人首先要具备对所接触的行业技术方面的知识,惟有如此,在操作时才能够得心应手。

在国外,经纪人是“打工皇帝”,华尔街十大经纪人的年薪比一般老板还要高。百万美元乃至数千万美元的收入已不算奇事,如果成就了一次大手笔,其佣金更是高得惊人,可以说经纪人的人生就是在金钱中闯荡的人生。



(1) 保险经纪人

保险经纪人是指代表被保险人在保险市场上选择保险人或保险人组合,同保险方洽谈保险合同条款并代办保险手续以及提供相关服务的中间人。据美国《职业薪资行情年鉴》等资料显示,保险经纪属于高薪收入行业。美国保险经纪人平均年薪约在 20~30 万美元。在国内,一个成功的保险经纪人年薪为 100 万元人民币。据保险业行家预测,今后五年内,我国所需保险专业人员至少是目前的 50 倍,其中需求最多的就是保险经纪人。

(2) 证券、期货经纪人

证券、期货经纪人的口袋更是鼓鼓的。世界著名“量子基金”管理人乔治·索罗斯曾一天赚过 6 亿美元;“期货鬼才”——英国的马克·柯克数小时内净赚 8.7 亿美元;“金融大鳄”索罗斯凭借其证券天才令半个世界为之战栗。

在我国,随着市场经济的不断完善,我国股市也将越来越规范,证券越来越火爆。证券经纪人的机遇也将越来越多,收入也将随之水涨船高。

(3) 体育经纪人

说体育经纪人是个无本万利的行当毫不过分。在国外,成功的经纪人的收入甚至超过体育明星。一次成功的转会,或巨星间一次比赛,经纪人的收入就可达几百万甚至上千万美金!

1980 年 10 月,著名体育经纪人唐·金以他高超的推销策略和精明的商人眼光,导演了一场轰动全球的霍姆斯与阿里的“世纪大战”,吸引了全球 60 多个国家和地区的 20 多亿电视观众,他个人一次收入就达 1000 多万美金。后来唐·金又成了臭名昭著的拳王泰森的经纪人,更是日进斗金。当泰森正在台上与对手鏖战正酣时,唐·金却在台下数钞票数得挥汗如雨。唐·金在与几位巨星合作的几年间聚积了上亿美金的财富,连那些最负盛名的拳王也难以企及。

1992 年 12 月,世界拳王、拳坛三大组织(WBC、MBA、IBF)金腰带得主里迪克·鲍的经纪人洛克纽曼与美国有线电视网 HBO 和 TVKO 签下了转播里迪克·鲍六场卫冕之战的协议。里迪克·鲍的酬金高达 1 亿,堪称世界媒体传播史之最,仅此一举,经纪人洛克纽曼就有了 2000 万美元的收益。他也就成了仅次于唐·金的第二号巨富。

在足球界,经纪人也总是与财富相随。国际足坛一般惯例是:运动员转会费中的5%归其经纪人所有。因为世界级的足球明星的转会费高得惊人,所以仅这个5%就足以令经纪人迈入富贾行列。一年前,法国新秀阿内尔卡以3900万美金转会至西班牙的皇家马德里时,其经纪人尽收200万美金。那个号称“九百亿先生”的维埃里转会费更是高达5000万美金,因此其经纪人也获取了不菲的收入。在2002年的转会市场上,球星的价格更是被炒得一路上扬,继菲戈以5600万美金创造纪录后,法国人齐达内又以6500万美金将其刷新。粗略算算,这些球星的经纪人运作一次成功的转会,收入便可达3~5百万美金。有些人一人兼数星经纪人之职,其财富更是令人咋舌。难怪,体育明星总是乐于把经纪人的位置让给自己的亲人或朋友,因为这等于给了他们巨大的商机。

由于我国国内体育市场开发得还不够,体育经纪制度还不完善,所以我国国内经纪人的收入与国外相比仍有相当大的差距,但与国内其他行业相比,体育经纪人仍不失为一个高收入阶层。如我国足球职业联赛初期,精明的经纪机构组织的一系列商业比赛就曾获得不俗的回报。展望未来,随着我国体育事业的发展和体育市场的深入开发,体育经纪人必然会有光明的“钱”途。

21世纪,特殊行业的经纪人仍处于紧缺的状态。随着中国加入WTO,这种角度在社会上就更成了“人见人抢”的“尤物”,你若自信是这方面的好材料,在持证的前提下,你的职业便无忧了。

饭碗五:律师

律师以向社会提供法律服务为主,和其他服务业一样,他们有权根据服务数量和质量向委托人收取相应的报酬。美国人爱打官司,支付律师费用也从不吝啬,因此,美国律师的收入居全球律师行业之冠。

在美国,如果成了职业律师,那你就等于跨过了富裕阶层的门槛,稍有名气的律师收入更是惊人。那个把克林顿折腾得够呛的斯塔尔曾在律师事务所做过职业律师,他的年薪就在百万美元以上。其他如泰森强奸案的首席检察官格里格·加里森,在做律师时,年薪也超过了百万美元律师费;路易斯安那州控诉凯利及比尔谋杀案的文森特·勒布良律师年薪75万美元。



巨富们在卷入法律纠纷时支付的律师费用也是惊人的。当年的橄榄球明星辛普森为了洗脱杀妻罪名,耗费数百万美元;那个“出一拳而得百万”的泰森因强奸华盛顿小姐遭受了六年的牢狱之灾,还为此支付律师费上百万;更不用说全美掌柜克林顿先生了,他自己是没有什么家当,但他却为洗脱绯闻案欠债也达数百万。

美国律师所获得的巨额财富以及优越地位,促使许多美国人对律师这一行业趋之若鹜。美国历届 42 任总统中有 21 任出身于律师。美国前任总统克林顿及其夫人希拉里,均曾担任阿肯色州某律师事务所的职业律师。

在未来社会,随着大多数国家越来越向法制化建设并轨,与法制相配套的律师队伍也就自然地需要不断“增兵”。尤其在人口众多的我国,目前律师的配套还不十分完善。直面 WTO,加快律师队伍的建设,以适应日新月异的经济的发展,这是一项时不我待的世纪工程。改革开放之初,在规划未来宏伟蓝图之时,总设计师邓小平曾高瞻远瞩,掐指一算:中国要律师 30 万!这真可谓一言九鼎。而现在,随着我国市场经济体制的确立和完善,我国逐步走向法制化进程的日益加快,律师行业的崛起已经成为必然。律师俨然已经成为了我国一种不可或缺的社会主体。事实证明,社会越是向前发展,律师的功能和需求就越是广泛和强大。

现在,不仅遗产转让、房屋买卖需要律师,而且公司纠纷、法庭裁决甚至政府办公也需要律师。近年来我国法律条款正逐年增多,依法为据大大小小的诉讼案也呈上升势头,许多企业单位为保障自己企业的合法权益而竞相聘请律师顾问,这就使得具有法律专业的人才和院校毕业生更成了职场的抢手货。所以这一行业的快速发展是势不可挡的,尤其是涉外、金融、房地产等行业律师更是如此。在目前国内的律师队伍中,从事涉外法律事务的人才很少。据报道,为加强涉外律师人才的培养,北京市已决定每年将拿出 200 万元,以无息贷款的形式扶助青年律师出国深造。专家认为,“加入世贸组织”后,涉外法律业务的比重将越来越大。时至今日,我国律师数量已达十万余人,律师事务所随处可见,律师们已全方位地介入了国人的社会生活。

有关专家预言,律师将成为我国加入世贸组织后最紧缺的职业之一。律师职业在我国伴随改革开放而发展,至今已有 20 个年头。虽然近来律师

行业在我国发展很快,目前注册律师已达 10 万人,但无论从数量上还是从质量上看,与我国发展市场经济、依法治国的要求都还有相当大的差距。市场经济的发展与律师服务需求是成正比的,经济发展需要大量人员进入这一职业。

与发达国家律师们的日进千金相比,中国律师要“可怜”很多。事实上,我国律师亦属于高收入阶层,收入呈跳跃式上升趋势。有些著名律师一次辩护胜诉所得就可达数十万元。在北京、上海、深圳等收入高的城市,一般律师的工资加提成一年亦可超过 20 万甚至 50 万元。

21 世纪律师的标准是懂法律、懂经济、懂外语,如果你具备了以上技能,相信你成为富翁的时间便指日可待。

饭碗六:职业经理人

经理人这个称谓应该说是 在外企进入中国之后才被引进的。在传统印象里,“职业经理人”应该是在外企里才会存在的。不过,随着国内外管理的交流和交融,最近几年,更加商业化的“职业经理人”概念已经渐渐被人们所接受。

职业经理人是现今各企业单位领导的最有力支柱。任何企业经济的兴衰,都与职业经理人的工作不无关系。一个企业能否在同行业竞争中获得生存抑或独占鳌头,直接反映所在企业的职业经理人管理的水准。眼下企业家们四处追聘优秀的经理人,目的就是通过经理人专业化的管理为其企业创收,职业经理人也正是在这种时期体现自身价值的一种职位标志。

从经济角度来看,职业经理人无愧于中产阶级之称。职业经理人所具有的水平及综合素质,并不是一般随遇而安的人们所企及的,它的含金量是极高的,因此,处在职业经理人位置上的人完全有理由为自己手中的饭碗感到自豪。职业经理人如今已成为我国高级求职者所艳羡不已的一种热门职位。而随着越来越多的企业业主热衷于寻找职业经理人加盟公司进行管理,未来将会有更高的高素质人才试图挤进“职业经理人”这扇门来。

职业经理人本质上是市场的产物,所以他们的收入也由市场来决定。但是作为高级管理人才,职业经理人永远是卖方市场。由此,他们的收入较之一般的职员(无论是蓝领,还是白领)要高出很多。



据统计,在美国,大公司总裁的年薪平均已达到 80 万美元,总经理的收入亦高达 60 万美元。是一般工人收入的 20 至 30 倍之巨。在哈佛、耶鲁、斯坦福、麻省理工,那些 MBA 的新贵们一出校门就受聘于大公司,不仅拥有丰厚的薪金收入,还拥有公司的股份、期权。如果用马克思主义的眼光来看,他们不仅不是无产阶级,更不是小资产阶级,而是完全资产阶级化了。

在我们中国,虽然职业经理人仍然还是一个模糊的初始的职业,但这一点也不影响他们的高收入。他们年收入一般在 20 万元以上,高者甚至达到年薪 700 万元。他们是新世纪的职业贵族。

饭碗七:营销人员

经济全球化已向中国经济界发起了强烈的挑战,危机和机遇同时朝着中国企业而来。中国企业要迎接挑战,就要把重心用于发展自己的企业经济,而发展经济大抵就是以产品的销售额为主要基础的。那么,如何提高产品的销售额呢?一句话:靠推销。经济的发展和推销密不可分。经济的竞争说到底就是商品的竞争,而商品竞争的试金石就是推销手段。所以说,对于已经加入世贸组织的中国而言,营销这一职业必将成为公众的热门选择,其前途也将更加辉煌。营销职业具有其他职业无可比拟的优点:其一,不要投资,且不受学历、年龄限制,但却要有一副能说会道的好口才;其二,推销人不受经济气候的左右,经济繁荣时需要推销,经济萧条时更需要推销;其三,推销行业充满挑战性,每一个人的工作所得回报额的多与少,完全掌握在自己的手中。综合以上三点,足可以说明,如果你选择了推销,你的一生就可能因此而改观。

营销人员的走俏,从用人单位分析来看主要在于:首先,对企业来说,营销已成为产品推向市场的生命线,营销的成败直接关系到企业的经济效益;其次,从市场大环境来讲,这两年,市场内需严重不足,社会消费能力一直没有显著提高,许多企业反映生意越来越难做,因而只有加大营销力度;再次,人们对营销的认识发生了很大的变化——以前许多人以为营销就是卖产品,只把营销定位在销售的程度,现在企业则越来越清楚营销对于企业产品和企业形象的作用。

求职者青睐营销这个专业,除了用人单位的原因外,另一个原因是,在

一般人看来,营销这个行业只要能说会道,反应快,肯吃苦就行,并不需要太多的专业知识和专业技能,这也是一般层次的就业者和新毕业的大学生首选的职业。从北京市职业介绍中心的求职排行榜可以看出,排在第一位的是营销职业,求职人数达到 788 名,比第二位保险业务员(286 名)高出近两倍。

虽然营销成了人才市场上最热门的职业,但供求双方却并没有达到皆大欢喜的局面。许多用人单位认为,优秀的营销人员实在太少了!曾有一家医疗产品公司的业务主管这样说:“公司现在最缺的是既有营销专业知识又有一定的医疗知识的复合型人才。”这位业务主管的观点反映了许多用人单位的态度:营销这个职业虽不需要专才,但绝对需要通才,它对人的综合素质要求较高。

营销人员的走俏不仅仅局限在我国,在发达国家,如美国,优秀的营销人员也仍是各大公司追逐的对象。美国现有营销人员 1500 万,几近美国人口的 7%,但优秀的营销人员仍是紧缺,那些有过营销从业经历的各大著名商学院的 MBA,在毕业前早就被有实力的大公司以高薪挖走。各猎头公司中,接收最多的业务也是挖掘优秀的营销人员。同时,在公司内部的培训计划中,培养优秀的营销团队也是其首要任务。

优秀的营销人员不仅走俏程度日益加深,其收入也是令人艳羡不已。在美国,杰出的营销员的年薪甚至高于公司总裁和副总裁,很多人一般在几年内就聚集几百万乃至数千万的巨额家底。美国杰出的营销员乔·坎多尔弗年销售额达 10 亿美元,其个人年收入惊人地高达 2000 万美金;可口可乐公司原销售主管达里姆曾在三年内创造了使公司销售额上升 80% 的奇迹,其个人年收入曾达到 1400 万美元之巨。

在我国,据统计,在外企工作的一般销售人员平均年收入为 12 万元,而销售主管或经理平均年收入达 18 万元。在实行佣金制的私企、国企,销售人员年收入在百万元以上的不在少数,以至于人们常常把这一群体中的杰出人物称为“打工皇帝”。

一般来说,营销人员的报酬较同一企业中的一般员工为优,因为企业的收益,主要来自商品或劳务的销售。销售的成败,在于营销员的表现,如要营销员表现良好,“重赏”不失为妥当的办法。现在,销售人员的薪金制度一



般有以下几种。

1. 百分之百年薪制

即销售人员的全部收入,无论销量大小,事先均已固定。企业根据销售人员本年度的工作业绩、表现等各种因素,确定下一年度薪水的增减幅度。这一年薪制一般针对十分优秀的营销员。由于没有佣金,所以年薪一般来说都很高。近些年来,报纸就屡屡爆出过年薪 50 万或年薪 100 万招聘销售经理的新闻。不过,除了以技术服务为业的销售人员(如销售工程师)外,很少有企业采用百分之百年薪制。

2. 高底薪 + 奖金制度

一般外企均采用此种分配制度,销售代表一般底薪为 2000 ~ 3000 元/月,销售主管、经理级底薪 4000 ~ 6000 元/月,奖金一般占总收入的 20% ~ 40%。在这一薪金制度下,营销人员不仅收入高,而且具有一定保障。宝洁公司在北大、清华、人大招聘销售人员时,应者如云。其原因主要在于宝洁公司所提供的起码 5000 元的月薪具有较大的诱惑力。

3. 百分之百提成制

即销售人员的收入完全取自于销售额的提成。这种提成制目前在国内的小型企业、乡镇企业、私营企业广为流行。百分之百提成制,提成比例一般为回款额的 8% ~ 10%,最高达 20% 左右,而且所有的差旅费、交际费、促销费都在此提成费之中。所以,虽然同为销售人员,但因其业绩不同,其收入差距也会极大,优秀者年收入可逾百万,而有些销售人员却连温饱问题都难以解决。

4. 底薪 + 提成制

国内多数企业采用此种薪金制度。一般企业底薪 200 ~ 600 元,提成比例根据销售额大小从 1% ~ 10% 不等。另外,也有企业根据销售指标的达成比率提取,提成收入占总收入的 60% ~ 80%。

总之,营销这个职业最不会埋没个人的才能,你干得越出色,收入也就越多。

此外,业务人员也一直是各行各业长期以来需求甚殷的职务,其主要工作内容是帮助公司开辟客源。尤其现在经济不景气,很多公司为了求生存求发展,莫不绞尽脑汁,追求业务扩充。



业务员可说是最无学历需求的行业,只要努力开发客户,表现好,薪水自然就高。薪资大都采用业绩奖金制,底薪相当低,主要靠奖金收入。大学毕业无经验者,薪资通常在 5000 至 1 万元之间,以保险业务人员为例,如果做得好的话,一年的收入可超过 10 万元。

然而业务工作需要经常与人接触,刚开始登门推销,被拒绝的机会多,自我心理调整相当重要,个性乐观、主动积极者较佳。这一行业挑战性的压力也大,所以流动性相当高,若想入此行,抗压性要好。

饭碗八:项目经理

全球经济环境快速变迁、社会价值观与商业行为模式急速改变,再加上竞争激烈,使得企业的工作推动逐渐开始采用项目的作业模式进行,惟此才能在预算及时间限制下,以有限的人力、物力去有效处理一些非例行性、非永久性的项目。项目着重的是效率与完善,因此掌握项目进行的负责人,也就是项目经理,在近几年内成为一种新兴的职务。在美国,项目管理人才被认为极有可能取代 MBA,成为各大公司争夺的热门人才。

项目经理除了熟知专业知识之外,还需具备时程管理、成本、品质管理、采购等相关知识,以及与客户及研发人员的沟通协调能力。比如,网络公司的项目经理,最好具备网络管理或程序设计等知识,这样才能成为顾客和产品的研发人员之间的沟通桥梁。目前以网络、信息软(硬)件电子制造以及生化科技等产业对此类人才的需求量较大,通常需要一年以上的相关工作经验。因此,想入此行者,不妨先进入相关产业,从业务或研发入做起,累积相关经验后才有转行的机会。

饭碗九:内部审计师

拥有“国际注册内部审计师”资格的人在美国被称为“Global Excellence”(全球精英)。据报道,内部审计在我国尚处起步阶段,首批国际注册内部审计师已成为人才市场的“抢手货”,年薪大都在 20 万元以上。业内人士预测,作为审计领域惟一的“国际绿卡”,CIA 证书将成为社会考试新热点。到目前为止,我国已有 400 多人通过考试获得“国际注册内部审计师”资格证书。



饭碗十：注册金融分析师

注册金融分析师(CFA)是证券投资与管理界的一种职业称号,要求它的持有人建立严格而广泛的金融知识体系,掌握金融投资行业各个核心领域理论与实践知识,包括从投资组合管理到金融资产评估,从衍生证券到固定收益证券以及定量分析等。

目前,CFA 资格认证在世界各国影响力不断上升,世界各主要发达国家的相关行业都将其作为高水平人才的衡量标准,对获得 CFA 认证资格者委以重任,报以高薪。据了解,目前全球只有 35500 名专业人士获得了 CFA 认证资格,而在我国,拥有 CFA 认证资格的还不到 20 人。

◎ 影响薪酬水平的诸多因素

为了解各类主观客观的因素对薪酬水平的影响程度,有关部门特地进行了以下调查,从多角度了解了与薪酬相关的诸多因素。

人才市场的“价格”会受多种因素的制约,其中,八大因素对薪酬水平起到直接作用:

一、心理因素

过去很少有人谈及这一因素对个人薪资的影响。其实,心理因素是影响薪资的关键因素之一。面对市场部分职位的高薪行情,大凡效益好、收入高的企业,一般都满不在乎。而那些效益差的企业,其经营者必定瞠目结舌。即使是效益虽好但从未支付高薪的企业,也会对不断攀升的薪资行情大惊失色。因此,心理因素及对高薪的反应,是影响人才薪资的第一个关键因素。

二、地域因素

由地域带来的薪资差异显而易见。发达地区的薪资高于欠发达地区,同时,发达地区的消费也高于欠发达地区。以硕士生为例,在沿海地区,特别在北京、上海等地的薪资会比西北地区的薪资高出一倍以上。本科生则

会平均高出 50% 以上。

三、行业因素

行业因素是影响市场薪酬水平高低差异的主要因素,如垄断性行业和一般竞争性行业之间就有比较大的差距。一般而言,软件、电信、通信、医药等行业的薪资普遍要高些,而纺织、煤炭等行业的薪资普遍要低些。这和我国经济发展的总体趋势有关。

四、职业因素

从具体职业来看,私营企业经营者和企事业单位负责人的平均收入最高,在城市高收入群体中所占比例最大,为 31%,再为专业技术人员,占城市高收入群体的 25.2%。知识与高新技术的发展,特别是信息技术的发展,促进了我国产业结构的不断调整,出现了高素质人才供不应求的局面,其收入也在大幅度提高。

五、企业因素

企业投资组合的不同以及背景的迥异,导致其薪资结构有着极大差异。同一个人才,假如能跳槽至相邻的两家企业,由于各企业投资组合、行业产品附加值不同,即使他担负同样的工作,其薪资也会截然不同,何况企业之间还存在着规模、所处地域、管理者权限等差异。

一般而言,一些著名外商在华机构的薪资会普遍较高,其次就是股份制的大型高新技术企业集团,信息产业中的中小型民营高新技术企业的薪资也比较高。相形之下,一些大型国有企业的薪资水平会低些。有时这些差异非常悬殊,最高和最低的可以相差五倍以上。这是由企业自身的经济效益决定的,效益好的企业薪酬水平自然就会高一些。

六、市场因素

市场因素是个大类,其中有许多小的因素互相起着作用,包括物价、货币、景气度等。人才的稀缺性,亦即资源的可供量也严重影响薪资水平。由于现在毕业生就业市场化程度越来越高,所以市场的供需情况就会立即反



映到薪资差异上来。计算机、软件开发、通信工程等专业由于供需矛盾突出,薪资水平自然相应提高;国际贸易等专业由于市场需求量小,薪资就会普遍偏低。

七、自身因素

即个人同职位的匹配度或吻合度。比如,即使某人属市场稀缺人才,企业、产品等均处于理想状态,但如果同职位匹配性很差(过分胜任或不能胜任),那也会导致其薪资大起大落。

从性别角度看,男性在收入分配中的优势地位依然未被动摇,占城市高收入群体的 73%,而女性占 27%。

从年龄角度看,30~50 岁的人成为城市高收入群体的主体。高收入群体中比例最高的是 30~40 岁的人,占城市高收入群体的 37%。其次为 40~50 岁的人,占城市高收入群体的 31.3%。

随着年龄和工作经验的增長,薪资水平也在层层拔高。另外,海外的工作经历确实能够给人带来价值。调查显示,有海外工作经历的被调查者的年薪均值是没有海外工作经历者的 1.6 倍。

从学历角度看,硕士及硕士以上学历的人平均收入最高,年人均月收入达到 1.2 万元左右。在本期调查中,硕士的平均薪资达到了 60618 元,比博士的 57991 元高出 4.5%。

此外,外语能力对个人的薪资水平也有相当大的影响。较高的外语水平将大大增强个人竞争力。在本次调查中,外语能力达到“熟练”的参与者平均薪资水平达到了 53378 元,超过外语能力“中等”的参与者平均薪资水平将近 1.5 万元。而外语水平“一般”的参与者的薪资则仅有 31211 元。

学历的提高普遍带来了薪资的提高,但同时人们对薪资的期望也提高了,因此人们更容易对薪资待遇产生不满情绪。

八、时机因素

选择最佳时机,即何时从事何种工作,其中大有讲究。企业如同生物,也有其“生命周期”,个人则有职业生涯周期。有时候,地利、人和全有了,但时不我待。比如当今许多人一窝蜂报考外贸、金融专业,就是冲着那时这些

职位收益丰厚,只可惜待报考者大学毕业时,外贸、金融业已是人满为患,行业也已进入“探底”阶段。

◎ 寻觅最佳匹配

获取更高的薪酬,是每一个上班族的梦想。良好的薪水待遇,不仅意味着个人生活的改善,也是个人价值的一种体现。获取比行业平均薪酬更高的薪水,固然取决于你自身的素质,但有些时候,能够选择到最匹配的行业、企业,往往也会产生事半功倍的效果。

一、定义行业

行业的选择是获得高薪的一个非常重要的前提。比如说,同样是编辑职位,在报纸、刊物、电视、电台甚至网络的待遇都大不一样,可谓大相径庭。即使同样做报纸编辑,不同的报社收入也会大不相同,甚至在同一家报纸的不同版面都会有不同的效益,对诸如财经类的新型领域的关注是使收入上扬的关键。所以,虽然是做同样的事情,但由于行业不同,薪水相差一倍以上也是很平常的事情。

如果你现在是处在一个处于下坡趋势的行业里,那你显然难以长久地获得高薪。当初的房地产、金融业曾造就了多少高薪职位!再看如今的IT领域、生物制药以及新材料行业,无一不以高薪诱人。反观传统且竞争激烈的行业,恰恰都处于“微利保本”或不得不“薄利多销”的状态中,所以根本就没有高薪让你拿。因此,你应该就你的职业方向进行研究,寻觅快速成长或高回报的行业。

二、定位企业

高薪资来自于企业的高绩效,企业的高绩效是高薪资的保证。企业也有初生期、成长期、鼎盛期和衰老期。即使在同一行业,也会有有的企业已经垂垂老矣,有的企业却正值“青春焕发”、“风华正茂”的时期。如果公司经营状况堪忧,追求高薪无异于缘木求鱼。欲获得丰厚“钱”途,就必须进入技术和设备正值领先的企业。因此,你要设法对你想要进入的企业进行充分了



解。

1. 公司体质是否健康?

体质健康的组织或许偶尔会生病,但都病不倒。反之,体质不佳的组织不病则已,一有风吹草动,就可能重病不起。上班族应着重分析导致绩效好坏的原因所在,主要应关心的是影响绩效的结构性因素,而不是目前的绩效表现,如:组织决策流程品质,员工素质,核心技术等。结构不良的组织,个人再努力都很难力挽狂澜,就如一部结构松散的汽车,请来世界第一的赛手,也很难创造佳绩一样。因此,公司的组织结构合理正确是获得高薪的必备要素。

2. 领导人是否具备前瞻性眼光?

如果领导人具有前瞻性眼光,组织将具有扩充性,绩效空间也会因此具有发展性。发展性的绩效空间,将提供给员工放手一搏的舞台。于是,个人有了发展空间,薪资增长自然水到渠成。反之,领导人如果急功近利,目光短浅,公司将不会存在稳定的绩效基础,薪资增长就成为意外,高低之间变得全无规矩,高薪成为一种机遇,谈不上是成就所在。这样的公司有何利益可言。所以,你在选择公司时,不妨随机访谈一下该公司的员工,观察其对领导人的评价。平时亦可关注一些大众传媒所载的企业领导人信息。

3. 产品是否具有前景?

产品决定了企业效益。如果企业现有的产品利润微薄,市场有限,那么除非有开发新产品的前景与契机,否则,企业的经营就像在打肉搏战,即使赢了也异常辛苦。在这种情形下,你还能指望获取高薪吗?你如果要了解产品是否具有前景,应多加注意工商经营资讯。

三、了解制度

这里所指的制度是指薪资制度。每家公司都有自己的一套薪资制度。通常在筹建阶段的外资企业,其工资灵活性较大,易开出高于市场价的“薪金”;而对于已成立数年、人员本地化比例较高的公司,由于已有较完善的工资级别系统,其“薪金”的灵活性就较小但福利水平较高。有的公司按岗位工资;有的公司则不拘一格求人才,有许多灵活变通的方式;有的公司强调个人表现;有的公司则极为看重团队表现。有些企业强调年资或资历的重

要性,绩效反而不是决定因素;有些企业强调结果;有些企业则强调过程与结果并重。一个达不到业绩标准的业务代表在强调结果的企业里,没有任何调薪,但是在过程与结果并重的企业里,则很可能会因为严谨的业务过程而得到若干调薪。

因此,想得到高薪,就必须确实了解公司薪资制度的精神及重点,力求绩效可视化,这样,就已经为获取高薪铺下了康庄大道。



黄金法则七：懂得量体定价

◎ 薪情分析

许多求职者参加面试,当面试官问及“你的期望工资是多少”时,往往会不知所措;或是由于道听途说,自我感觉良好,便盲目抬高身价,吓“跑”老板,吓得用人单位不敢录用;或是由于不谙行情,把自己的心理价位压得过低,一旦被录用后便觉得自己吃了大亏而影响工作热情,导致迅速的跳槽或消极怠工。因此,如何合理地进行薪金自我评估是大有讲究的。而且,求职时关于薪酬的讨价还价还可以反映出求职者的智慧、才识以及对行业的熟悉程度。因此,给自己“算”出一份合理的薪水是很重要的。那么,你的薪酬应该怎样定呢?

给商品定价,依据的是商品的制造成本、运输成本、销售成本再加上合理的利润。那么,给人如何定价?给人定价,首先得知道这个人自身的价值,它包括他的学历、所学专业、工作经验、综合素质等等。此外,薪酬评估还应依据市场参考价、同等职位比较价、往届毕业生薪资待遇、招聘单位薪资平均值、自己所要担负的工作的技术性、工作强度以及自己所能创造的价值等因素进行。只有在此基础上,才能在社会酬薪水平的坐标系上给自己找到合适的价位。一个人的薪酬是与其能力、作用、表现、贡献等息息相关的。

一、分析市场行情

想要得到高薪,首先要了解你所处职位的市场薪酬行情。你要让和你谈话的人力资源管理者清楚,你是有备而来,而不是漫天要价。你应该调查各种薪水级别,为获得准确的第一手信息,你必须直接参考原始资料,与别人的薪水进行比较。

一般来说,大多数职位在市场中都会有一个比较公认的薪酬价格,聘人单位在考虑给你的薪酬时,往往首先参考这些行情价来决定大致的幅度,除非你是被特别“猎”走或“挖”走的,否则一般都不会和这个价格相差太远。当然,这些行情价也会因公司的性质、规模大小、行业的不同等而有不同的弹性。比如,同是文员,外企和中小型公司相比,只是简单打打字的薪酬就会相差很远。

因此,在求职前你首先需要做的,就是把你要应聘的职位在同等类型、规模的公司里的行情价是多少打探清楚。你可以从职业介绍所或人力资源网站等相关的机构获悉你的职位的基本薪酬范围。

这些来自市场的信息,可作为评估自己薪资水平的重要参考。为了合理调节人才市场薪资水平,近几年来,国家和地方一些劳动部门还会定期公布劳动力市场工资指导价位,这是求职者确定自身价位的重要参考系数。

此外,薪资比较价也同样是评估自己薪资水平的重要依据之一,它指的是同行业中同等职位的平均工资水平。在同一座城市的同一个行业,相同职位的薪资水平也许会因企业经营状况不同而有所不同,但一般不会相距甚远,所以可选择几家薪资水平不同的企业进行比较,然后取其平均值,所得到的就是比较价。

二、分析市场需求状况

“物以稀为贵”,社会最需要哪个行业,哪个行业就最有可能出现高薪。薪资行情虽说不同于股市的瞬息万变,但它也的确是由市场在起指导作用。

对于自己所从事的职业,你必须充分了解目前就业市场中该类人才的供求状况:是供不应求还是供大于求。比如,电脑人才在市场上极紧缺,刚毕业的本科生薪酬大概定在 2000 ~ 3000 元之间,甚至更高,而同样的大学毕业生从事秘书工作的,薪酬则在 1500 ~ 2000 元之间,不会高于此数。

行情价只是大致标准,你所应聘职位的可替代性大小在很大程度上决定了你讨价还价的资本有多少。另外,职位越高的工作,还价允许的幅度也就越大,反之,职位低的则不要期望能超出行情价太多了。



三、分析地区薪资状况

据国家劳动和社会保障部 1999 年公布的 14 个城市平均工资水平分析,全国工资水平线实际上分成三个档次:深圳独居榜首,职工月平均工资为 2046 元;北京、上海为第二档次,职工月平均工资在 1078 ~ 1111 元;福建、重庆、西安、成都等其他十多个城市职工月平均工资在 539 ~ 852 元之间。

四、分析用人单位的特点

知道自己值什么价,还得知道对方能出什么价。这就得了解用人单位的工资平均值。近几年,人才市场的作用越来越大,每年的薪资水平受市场影响波动很大,所以要了解当前的状况,向招聘单位询问薪资是很重要的。这些招聘单位仅限于你有把握应聘上的单位,将这些单位的信息汇总后可取其薪资平均值,基本上就可以估计出自己的薪资水平。

一般说来,大的跨国企业由于其福利保障制度较为完善,薪酬控制较为严格,除个别职位薪酬可以有较大幅度波动外,其余的职层均有较为严格的标准,不易随意改动;而中小企业为了吸引人才,也为了弥补其福利方面或者是个人发展方面的不足,薪酬伸缩的可能性较大。当然,最终具体企业还得具体分析。比如,该企业如果急需某方面人才,而你又是难得的候选人时,则高价也易被接受。

求职者报价必须根据企业具体情况进行调整。比如,国企与外企的薪资水平就有很大的不同,同一职位的收入水平也有很大差距;又如,许多企业的薪酬福利结构不同,有些企业工资水准虽然不高,但福利、奖励及培训制度完善,个人的实际收益就比较高。

五、分析自身的经验和能力

工作经验和学历在不同的行业、公司里有不同的分量。如果你要应聘的是管理方面的工作或是技术工程的工作,那么你拥有的工作经验将是非常重要的——这也会极大地影响你可能会得到的薪酬。相反,如果你只是非技术工程的一般性员工,那么你的工作经验将不会给你太多说话的权利。个人的经验和能力将是薪酬定位的决定因素。比如大学本科毕业五年以上

又有外企经验的英文高级秘书大概行情为 3000 ~ 5000 元,而大专毕业、三年以上外企经验的中英文高级秘书的大概行情是 2500 ~ 4000 元。

在评估自己的薪资水平时,同校同专业往届毕业生在毕业分配时的薪资待遇也是重要依据之一。这些信息往往更直观,更有可比性。这些信息可以向学校负责毕业生分配的老师查询。由于市场薪资行情处在一种动态中,所以对往届毕业生薪资待遇的了解就不能仅仅只是上一年的,而应是近几年来的,只有这样,才能找出薪资变化的规律,作出准确的判断。

◎ 深入“虎穴”探察薪情

如何才能清楚地了解业界的薪情,这首先需要切实了解对方的薪资架构。如:

●年中和年终奖金是固定的吗?固定的是几个月?如果尚有变动奖金,则平均的变动奖金有几个月?以底薪计算或全薪计算?

●月薪为单一薪俸,或是底薪之外尚有各种名目的津贴、奖金?

●业务性质工作者,业绩奖金如何计算?奖金与底薪的比例分配如何?

●若为国内公司,则公司开放员工认股权吗?年终分红时按职等平均约可领到几张股票?

这些都是会影响薪资多寡的变数,你必须先行理清。那么,如何理清?答案是,深入“虎穴”,作一次有关这个公司的研究。

你可能会说,值得这么麻烦吗?如果是对犹豫的求职者而言,那是有些麻烦。但是如果对于主意已定的跳槽者或者求职者,那则是必须要做的事情。因此,如果你已打定主意,那么这就是你不能忽略的一步,作有关收入的研究是十分值得的。

收集 3 ~ 4 个自己感兴趣的单位的有关收入信息,大概可能需要 1 ~ 3 天。你在求职面谈时,因为你已经作了有关研究,可能你就会因此得到每年超出公司浮动范围 4000 元的收入。在接下去的三年中,你将因为作了相关的研究而多挣 1.2 万元,这对因作研究而花掉 1 ~ 3 天来说,简直是太值得了。而且,数额可能还会更多。而对那些太懒、太急,不作有关研究的人,就一定会有经济上的惩罚。换句话说,“你可以不作研究,但是你要付出代



价。”

那么,怎么作研究呢?有一条基本的准则:抛弃书本,去与人们交谈,尤其是找其他公司做同一工作的人,或找附近大学对这些人进行培训的人。不管是什么人,培训他们的老师会知道学生的收入是多少。记住,与人交谈是你的王牌。那么,你怎么来与人交谈以获得相关信息呢?

第一个初级工作——如快餐公司

你可能不需要作什么研究,他们付你工资一般没有商量余地。你可以直接走进去,要一张工作申请表,与经理进行会谈。他会直接告诉你有关收入,而这通常是不可改变的。但至少你发现,查清收入数额是很容易的。

有时,填写申请表,进行求职面谈,并不意味着你必须承担这项工作,你可能知道这一点。你可以在任何地方随时拒绝一份工作。这也是这种方式没什么不利影响的原因。

在一个你不能调查收入数额的公司工作——如建筑公司

如果你很难在感兴趣的建筑公司调查到收入数额,那你可以去向同一个城市别的你未感兴趣的建筑公司打听有关收入。如果你找不到什么人帮忙,你可以填一张他们的工作申请表,与雇你的人进行会谈,并合法地问他们可给你的工作及 Related 收入。在这个你不感兴趣的公司作了这些调查之后,你就可以回到你真正感兴趣的公司。你虽然仍然不知道该公司的收入范围,但你已了解了其同行或竞争者的收入,二者一般来说相差无几。

一人一个办公室的工作——如秘书

你可以经常在当地报纸的有关分类信息版上获得有关帮助,虽然大多数时候那不会直说收入数额,但有时却可以。在那些写明收入数额的报纸上,你可以留心最低数额和最高数额,并设法找出差别的原因。

另外一种办法就是寻找求职中介机构,他们会给你许多单位进行选择,这时当然越多越好。你走进一个单位时,再研究收入会相对容易得多(研究单位付给了中介机构多少,而不是中介机构付给你多少)。如果碰巧单位的某个人喜欢你,那你就可以问他许多问题,包括收入。

作了这些研究之后,在走进这个单位进行最后的面谈之前,你不仅仅想要一个数额,你可能还想知道浮动范围。如果在多于五个人的单位,这个浮动范围相对来说很容易弄清。它将少于你将来的上司,而多于你将来的属下。

你将来的属下收入	你将来的上司收入	你的浮动范围
3500 元	5000 元	3600 ~ 4900 元
2500 元	4000 元	2600 ~ 3900 元
1500 元	3000 元	1600 ~ 2900 元

但是,这里有一个小小的问题,你究竟怎么来调查你将来的属下和上司的收入。首先,你要先弄清他们的名字和职务。在一家少于 20 人的小单位,这儿的任何工作人员或以前在此工作过的任何人都有可能知道答案。你可以与他们中的一员联系上,因为 2/3 的新工作都是由这种规模的公司提供的,这也是你想研究的公司。

如果你想在一间大公司求职,那从你的朋友、家人、同事等许多人中也都可能获得有关信息。你可以通过熟人的熟人,打听到原来在这家公司你感兴趣的职位上工作过的或者正在工作的人,从而找到有关答案。

如果你想去那些很特别的单位——每个职员都要严守秘密的单位,你可以在同一城市找同行或竞争者打听有关信息。比如,你想知道 A 银行的收入数额,但是其十分神秘,无从得知。此时,你就可以把 B 银行作基点,看能否容易获得信息。大致上,你可以认为这两家银行收入相近,你从 B 银行获得的信息对 A 银行也同样适用。

专家们也说,在研究收入的时候你要注意这个事实:政府部门也有一些与工业企业相似的文职部门,其工作要求和收入浮动范围会向社会公开。所以,去找最近的各级政府部门,索要与你从事的工作相近的有关工资收入的信息。

“不入虎穴,焉得虎子。”若想获得有价值的“薪”情报,你就必须想尽办法走近或走进你所感兴趣的行业。

◎ 猎头公司帮你忙

若想合理地订出期望待遇的范围,有时候你也可以求助于猎头公司。对于许多人来说,猎头公司和猎头们是生活在云端另一头的人,他们神通广大,能掘地三尺找到要找的人。果真如此吗?事实上,他们和我们并没有什



么不同:早晨要挤公共汽车上班,上班要看老板脸色,晚上还要啃着面包加班。没准,从你身边匆匆而过的那个人,就会在某一天打电话给你:嘿,我是某某猎头公司!

郭先生是一位颇有建树的职业经理人,他是这样描述他与猎头公司的“亲密接触”的:“第一次有猎头公司来找我时大概是在 2000 年;我真不知道他们是从什么地方找到我的。我刚开始挺高兴,因为毕竟说明自己的能力被外界认可了嘛。后来来找我的猎头公司就越来越多,有时一个月不下十家,慢慢地也就习惯了。猎头公司也分好多种。有些好的猎头,本身就有很强的专业背景,会给你一些好的建议,比如怎样和委托公司讨价还价,怎样去争取自己的福利待遇。但也有一些猎头公司,因为技术方面的背景比较薄弱,有时会推荐给我一些不符合我的职业背景的职业。在我们这个圈子里,我们跟猎头公司的关系通常有两种:一种是他们打听到你,打电话来挖你;另外一种是你以前和他们有过联系,现在你需要跳槽,你就可以去找他们,让其帮你寻求优厚薪资与称心职位。我曾经差一点儿就通过猎头公司跳了,但后来由于种种原因没有成行。我现在所在的这家公司不是猎头公司介绍的,是通过朋友找到的。但是我身边有不少朋友,都是通过猎头公司跳的槽,而且赢得了很多的待遇。”

目前中国国内猎头市场尚不规范,不过猎头公司大致可分为下列几种:国有人才中介机构,打着“咨询”或“人力资源”旗号的各色外资或民营机构,近两年随着网络大潮涌现的求职网站以及一两个人跑“单帮”的猎头。猎头公司的工作流程大致如下:接受客户委托——通过资料库或是关系网(比如熟人、客户、朋友)搜寻合适人才——对候选人进行面试(此类面试一般较简单,主要以考察仪表谈吐为主)——安排候选人与委托公司面试。猎头公司的工作方式以打电话为主,因此有时一天打上百个电话也不足为奇。

委托公司往往会给猎头公司一个人才薪酬上限。和许多人想象中猎头公司会压低人才价码相反,由于猎头公司的报酬往往是与被挖人才的月薪挂钩(例如三个月月薪)的,因此有些猎头往往会把候选人的薪酬提得很高。当然,这笔费用由委托公司支付。这一点对于候选人来说很是有利的。这也使得薪水高的高级人才更受猎头们的欢迎。

从高端市场来看,高级人才一般要有八年以上的专业经验,精通外语,

还要有较强的综合素质,比如,管理素质、市场意识和沟通能力等。这些人一般都是企业里的重要人物,如项目负责人,或者是某个职能块中的负责人,像行政总监、人力资源总监甚至是区域经理等。其实,无论在哪个行业中,你只要做到最好,就一定会比较抢手。现在比较缺乏的,是那种既有专业经验和跨国公司经验,又对公司运作很有感觉的专业人才。

那么,对于那些年纪较轻,经验较少的人来说,是否就很少有机会被猎头公司注意到了呢?这也不一定。有的猎头公司的确只关注高级人才,很少注意30岁以下的目标。但也有很多公司不是这样看的。人才的合理结构和深度对于公司来说也是很关键的。有些中层人才,像部门经理,也是很抢手的。而且,在我国加入WTO以后,随着外资的进入,那些大学毕业,有两到三年工作经验的人,也会有很好的机会。

不管怎样,能被猎头公司所注意,都是自身价值的一种体现。我们要想使自己进入猎头公司的视野,必须对自己进行全方位的包装。首先要注重培养专业方面的能力,扩充专业知识,多参加培训,为自己充电。其次,还要从实际操作中获取经验,有时候经验比学历更为重要。当然,这并不需要你刻意地培养关系网来让猎头公司注意。一般来说,只要自己做得好,自然就会有人来找你。否则,猎头公司即便知道有你这个人,也不会对你感兴趣。

如果你从来不曾和猎头公司打过交道,贸然打个电话过去询问薪资情况,对方因对你毫无所知,就不容易提供具体的薪资意见。所以,若想清楚地了解你的薪资,比较好的方式是和猎头公司约个时间,带着你的履历表去谈,这样猎头公司才能根据你的个别状况,给予中肯的建议。

◎ 确认心理价位

在薪资谈判之前,你首先要做的是确认自己的心理价位,明确自身位置与档次。

许多大企业、大银行内部对员工都有一套严格的评价、考核、定级、激励制度,对薪资标准定有严格制度。一般如下:



没有工作经验的求职者——依公司规定

对于无经验的新进人员,一般公司都有明确的规定。由于你的个人能力、表现都无记录可资证明,在这个阶段的求职者,“入门”最重要。

有工作经验的求职者——合乎行情的范围

对于具备一定工作经验但实力仍不足的求职者来说,可提出一个适当价位以供资方参考。所以,求职者要了解清楚“底薪”、“全薪”等层次的差别以及该公司的薪资架构。

学历高、资历好的求职者——具备谈判筹码

如果你学历高、资历又好,一向服务于产业排名前十位的大公司中,那么你就具有谈判的筹码。如果你想坚持自己的价码,胜数的可能性也比较大,对方有可能因为爱才而以高于预算的待遇录用你。但是你也不要漫天要价,如果你很在乎这份工作,或者对这家公司慕名已久,那么你就必须作好准备,提出一个双方都满意的适当价码。

那么,在谈判之前,你就必须依照以下三个步骤,确定自己的最高、最低以及中间的三个价位。如此,你才可以在谈判之中,有备而去,去而能战,战而能胜。

一、考虑最低价位

你必须要考虑一下自己的最低要求,知道自己愿意接受的价格底线,即维持生活,保障衣食住行的生活费用。你要确定这个数字,但你决不能向别人公布这个数字。只要你知道这是你的需要和价值的基点,你拼死拼活地干,再低于这个数你就宁可领取救济金了。

二、确认中间价位

你要考虑你的消费水平和其他在相同职位上的人的薪水状况。此外,你现在的薪水也是一个对比因素。也许你会认为,除非新的工作薪水在基本工资的基础上至少提高 15%, 否则你绝不会换工作。另一方面,也许薪

全国迷你型MBA职业经理双证班

- 学习方式：全国招生 函授学习 权威双证 国际互认
- 认证项目：注册职业经理、人力资源总监、品质经理、生产经理、营销策划师、物流经理、项目经理、企业管理咨询师、企业总经理、营销经理、财务总监、酒店经理、企业培训师、采购经理、IE工业工程师、医院管理、行政总监、市场总监等高级资格认证。
- 颁发双证：高级注册 经理资格证+MBA研修证+人才测评证+全套学籍档案
- 收费标准：仅收取**1280元** 招生网址：www.mhjy.net
- 报名电话：**13684609885 0451—88342620**
- 咨询邮箱：xchy007@163.com 咨询教师：王海涛
- 学校地址：哈尔滨市道外区南马路**120**号职工大学（美华教育）



美华论坛
www.mhjy.net

- 颁证单位：中国经济管理大学
- 主办单位：美华管理人才学校

全国职业经理MBA双证班

精品课程 火热招生

函授学习 权威双证 全国招生 请速充电



- 近千本**MBA**职业经理教程免费下载
- -----请速登陆: www.mhjy.net

水对你来说并不是最重要的,升迁和旅行的机会,其他福利或工作地点才是你最看重的。总之,你要通过以上几点确定出一个比较普通的、中间的数字。

三、梦幻最高价位

你还要用现实的眼光向上确定一个高薪数字,这个数字使你“薪”满意足甚至“薪”喜若狂,使你在同学和朋友当中处于领先地位。

好了,现在你有了三个数字:一个最低工资数,一个现实的中等愿望工资数和一个梦幻工资数。如前所述,最低数是用于个人消费的,应把它放在一边,决不能向任何人公开。那么,你还剩下了什么?剩下的工资范围是从中等水平到梦幻水平。这个范围代表了你所设想得到的“上半段”,或者更准确地说是你希望接受的。那么,你的谈判就从这里开始!



第三章 初试锋芒： “薪”与“心”的沟通

恭喜你！在历经种种繁复的求职准备，经过层层把关的面试考验之后，你终于过五关斩六将，成功地崭露头角，获得梦寐以求的工作！你感到如释重负，但你却没有想像中的兴奋及欢喜，因为你还要面临最艰难的一关——薪资问题。对许多求职者来说，薪资谈判是整个面试过程中最重要的，也是最可怕的一步：“我初入职场，虽然肚子里墨水不少，但我乃一介书生，怎么好一开始就开口要价呢？”“面对众多竞争者，我哪还敢在薪金上斤斤计较呀？”没错，这些问题的确存在。

很多情况下，这类问题往往是一两分钟就可以解决的，可是关于这方面的建议却很少。所以，若你能从本章中了解一些求职谈薪时的必要沟通术，那对你还是很有实用价值的。



黄金法则八：把握谈薪最佳火候

◎ 确认谈薪最佳时机

现在,许多企业的招聘启事上都标注有“薪水面议”的字样,企业为何不直接公布“薪水”?原来“薪水面议”对雇主来说主动权在握,有较大的回旋余地。企业认为若直接报价,价格报低了人才“不上钩”,老板怪罪,人事部门压力大;而价格报高了,录用人才不值这个价,老板也要怪罪,所以就干脆来个“按质论价,随行就市”。待与雇员确定劳动关系时,再对包括薪酬在内的许多方面“统一认识”。

既然大部分的用人单位都提出了“待遇面议”,那么你在撰写自荐信或简历时就别先提出薪水要求,这一点对于刚毕业的少有工作经验的大中专学生来说,尤其要注意。在填写申请意向表时,若有征求工资要求一栏时,你还是可以避而不谈,在这个栏目下用“未定”或“面谈”来对付。

面谈一开始就讨论薪资绝对是错误的。无论是用人单位还是求职者,面谈一开始就马上涉及这一敏感区域,往往会使面谈失败。所以,当你接到第一次面试通知时,在你走进公司大门之前,你一定要对自己承诺:

我在被聘之前绝不谈工资!

为什么在被聘之前绝不能谈工资呢?对很多应聘者来说,早点谈钱看起来更明智:“到最后才发现收入与我所期望的相差甚远不等于白白浪费时间吗?”但是,你错了!

这里打个比喻。当然,比喻一般不会是那么恰当的。假设你发现一条被遗弃的小狗,但你确实又不想养狗,你经常不在家,而狗又必须经常带到兽医那儿检察,它会花你很多钱。可是,你毕竟是个善良的人,你只好把它带回家,叫你的朋友帮它找个去处。三天后,你还没给它找到去处。现在,你已经给它取了个名字。它帮你拿拖鞋和早报,你回家时它摆着尾巴用它灰色



的大眼睛向你问好。它让你快乐,你带它去公园散步,它还结交了个新朋友。第四天,你已经打算把它留下了,不管它会花你多少钱,它证明了自己的价值。

对面试官而言,你就好像上面这个不十分恰当的比喻中的这只小狗,面试官心中最大的一个问题就是:“他将会增加我的开销,我必须确定我能否负担得起——在我花费更多的钱和时间之前。”因此,你就必须像那只小狗一样努力地表现自己,让他看到你的价值和能力。你应该在他看到你的第一秒钟开始就表现出你的价值所在。你的目标是将他的注意力放在你的价值上,而非工资上。

你在面试前所做的一切工作都是为了获得面试,那么,你在面试中的惟一目标就是为了获得工作录用。如果没有工作录用你就什么都无从谈起。因此在获得工作录用前,你决不能谈钱。你一开口主动谈钱,那么面试的机会、录用的机会就立即变得微妙起来。有时候面试官在面试时会主动征求应聘者对工资待遇的意见,这时,你可以采取拖延战术,避而不谈。你记得,你要同时扮演顾客与小贩的角色。在谈判开始之前,你要先扮演小贩的角色,认真地听。精明的推销员在报出价钱之前会先吊起消费者的胃口。你是否曾在售货员展示到半截的时候问他价钱?结果怎样呢?话音未落,他就会接着说:“首先我想告诉你……”

再重复一遍:除非面试中涉及这个问题,否则,在得到工作之前绝不要谈钱。

在系列面试中,你在谈这个条件之前可能要经过很多次面试。假如第一次面试一切顺利,假如他们没有明确告诉你,你不能在这儿工作,你就将被邀请再进行一次面试,面试你的可能是单位里的同一个人,也可能是同一个委员会。最后,在第二次、第三次、第四次面试之后,如果你喜欢他们,或者他们也越来越喜欢你,你就有可能得到这项工作。

如果你被录用了,那么谈判的时候来到了,这是最合适不过的时候。你与未来雇主的关系经历了好几次明显的变化——从“我们也许可以同这个人谈谈”,到“这名申请人不错,我们设想把他放到这个位置上”,到“是的,他能做这个工作”。只有在这个时候,才是雇主处理薪金这个问题的时候,如我们在前面所提到的,“雇这个人将花掉我多少钱?”,而你想的问题是,“这

个工作将给我多少钱?”现在正是你惟一处于有利地位的时刻,此时不谈更待何时!

一般情况下,谈钱越晚越能得到较高的起始收入。许多用人单位相信在多次面试之后应增加筹码。而且,目前为止还从未发现哪家公司压低过收入水准,他们只是淘汰不合适的应聘者而已。

因此,不要过早地讨论收入,直到满足下列条件:

- 他们已了解你,看出你超出其他求职者;
- 你已了解他们,并且了解得越完整越好,然后你可以分辨他们什么时候坚定,什么时候犹豫;
- 你已清楚工作状况;
- 他们认为你正适合工作的需要;
- 你已弄清楚那家公司和那份工作只有你才是最适合的;
- 老板已有录用你的打算;
- 这是你在该公司的最后会谈;
- 你已决定,“我真想在这儿工作”;
- 他们已说“我们需要你”;
- 他们已说“我们必须把你留下”。

当然,有一种情况你可以首先提出薪资的问题,那就是你准备跳槽,但对目前的工作仍很满意,只是希望薪水能有所提高,你对失去这次机会没有压力,这时薪水才是你选择公司的首要目标。那么,在通过了基本的面试后,你就可以提出此问题了,这能节省双方的时间与精力,以免公司选择你后,你又不来。你可以以为对方着想的方式坦率地向对方表示你这个想法,这也能给对方以较好的印象,而不会被认为太过于看重物质刺激。但是如果薪水仅仅只有一点提高的话,那么你的工作动机和工作情况将会受到怀疑。

◎ 时机未到,巧妙回避

在求职面试时,如果你还尚未彻底地展现自我价值,面试官就逼着你讨论薪酬问题,这时巧妙地回避是十分必要的。



在第一次或第二次面试中,面试官可能会问:“你对工资有什么要求?”你的谈话中可以使用以下措辞:“虽然金钱是很重要的方面,但它并非是我首先考虑的问题。对我而言,最重要的是我能否在贵公司发挥才干。现在我对这个职位还不够了解,因此无法回答您提出的问题。我觉得只有当你们认为我适合这个职位的时候,才是最适合谈论的时刻。”

面试官也可能会问:“你以前的工资是多少?”或“你目前的工资是多少?”这点与这份工作是毫无关系的,所以,你必须指明这点,只是措辞一定要艺术:“我现在所在公司的工作与这个工作不完全一样,真的,情况完全不同。而且,我认为工资的多少是由工作范围而定的。如果你能让我多了解一下关于这份工作的信息,我想会有很大帮助的。”

如果面试官说:“这个职位的工资是……你能接受吗?”你怎么办?假定工资太低了,你多半认为自己找错工作了。但如果还有商量的余地,你可以这样回答:“听起来我们应该还有商量的余地,你能多告诉我一点关于工作的信息吗?”

“但如果他们坚持要知道我对工资的要求怎么办?”这个问题一定萦绕在你心中很久了吧。一般来说,面试官是不会这样威胁你的:“如果你不告诉我你的工资是多少,我就结束这次面试。”(虽然,类似的事的确听说过,但如果那样你还会为他工作吗?)更大的可能性是,他们锲而不舍,委婉地问下去:“假如我们可以商量,你会要多高的工资?”此时,你应答道:“我知道讨论工资是十分必要的。我相信贵公司一定会公平待人,我很乐意了解一下你们提供的这个职位的工资范围,你能告诉我吗?”

这样回答也许就把球踢给了对方。如果他说出了一个大致范围,那么你听完后,可略作停顿,接着——假设他提出的数字符合市场行情——告诉他最高的工资属于你的考虑范围,然后再回到工作的话题上来。

如果他脾气有点急躁:“我们真的需要知道你的工资,面试才可继续进行。”你如果此时已感到你们之间的关系变得有点紧张的话,那么你可以提供一个大概的工资范围,并告诉他这并非是一成不变的,而后再问问他的看法。

总之,你要懂得巧妙回避的方法,有效运用战略战术为自己巩固有利地形。下面,还有很多巧避薪酬问题的妙答,仅供参考:

● 我相信在我向您证明我的资历于您大有益处之后,工资多少肯定不是问题。

● 我对工资没有硬性要求。贵公司向来以善待员工而著称,因此我相信您在处理我的情况时同样也会友善合理。我注重的是找对工作机会,所以只要条件公平,我不会计较太多。

● 对于我所从事的这一类工作的工资幅度我有所了解,但是如果我们先谈这份工作的需求然后再谈工资问题,我会觉得更自然些。

● 如果我说钱对我不重要那不是真话——钱当然很重要!但是工作本身以及工作环境对我来说同样(或更)重要。因此我想我们是否能把工资问题暂且搁置一边,过后再谈?

● 我一贯认为报酬应与工作表现相当,因此在我搞清楚您需要的是什么样的人之前,我无法确切提出我的薪酬要求。

● 钱并不是我惟一关心的事。我想先谈谈我对贵公司所能做的贡献——如果您允许的话。

● 我更感兴趣的是如何在××(公司名称)的××(工作岗位名称)开始我的事业,而不是一心想着开始我能挣多少钱。

● 对我来说,起点工资的高低并没有比我就职后我们双方满意程度如何更重要。我们能否重点谈一谈这一职位的具体要求呢?

● 在我们详细讨论报酬之前,您是否能将您所需要的、有助于您达到目标的技术和人员类型的情况多给我介绍介绍?

● 我所要求的只是这份工作合理的市场价,而这样的价格我相信您是会愿意支付的。因此,我们先谈谈该工作的细节行吗?

● 我所能说的是,这个职位似乎是为我量身订做的,因此只要您按照本行业的行情考虑我的工资,我相信得出一个我们双方都满意的数字并不困难。

● 在我们就工资达成协议之前,我想对您付酬的原则多加了解,同时我还想确认一下我对您追求的工作效果是否理解得准确。因此,我们是不是可以把工资问题暂放一边?

● 因为薪酬涉及多方面的内容,因此我想首先对贵公司整体的薪酬条规以及目前这个职位所受的限定多了解一些。



● 我相信贵公司的工资结构公平合理,因此,如果我是该职位的最佳人选,那么我确定我们一定可以商谈出一个彼此都满意的工资数额的。

● 我不习惯在得到雇用的许诺之前谈论工资问题。所以,您的意思是不是要录用我?

● 对于任何合理的工资待遇我都会认真考虑的。在我们讨论过工作细节以及在我向您说明我能给贵公司带来的益处之后,我们再来商谈工资问题好吗?

● 是否可以等到面谈几近结束,您觉得对于我的能力、适应力、附加价值都感到深具信心时,我们再来讨论这个问题?

● 直到您决定了公司一定雇我,我也决定了之后,我很愿意帮您解决这个问题。我感觉现在讨论这个问题还为时过早。

● 我很高兴谈到这个问题,但首先您能否帮我弄清这项工作是什么样的?

● 您提这个问题说明您已经考虑录用我了,我很高兴。我相信您和贵公司其他领导在待遇上一定不会让我吃亏。

● 我们能晚些谈这个问题吗?我想先谈谈公司的发展机会以及我能为公司做哪些事情。

● 我很看重这份工作,希望工资能与我的技能、资历、职位和所负责任相当。同样,公司所给予我的也不会仅仅只是钱这一方面的报酬,所以您能不能进一步谈谈这份工作的详细情况,然后在这个基础上我们再来谈工资的问题。

● 我对我的职责还是有一两个问题。我想把它们搞清楚再谈钱的问题可能更容易一些。我能先对您提几个问题吗?



黄金法则九：将含蓄束之高阁

◎ 没有钱是万万不能的

一名中国人和一名美国人同时去一家企业应聘。

面试官问中国人：“你一个月想挣多少钱？”中国人谦逊地回答说：“本人水平不高，你们看着办吧。”

面试官又问那位美国人：“你准备年薪要多少？”

美国人说：“10万！”

面试官摇摇头说：“太高了，5万行不行？”

“不，不，最少也要7.5万！”

“OK！就7.5了！”

这位中国人在市场游戏规则面前，充分表现出了自己的谦逊、含蓄，对于薪金，他攥着拳头让人猜，最终大大地成就了别人，却把吃亏留给了自己。

有一位著名的心理医师说：“对一般中国人来说，谈论自己的家事容易得很，但对自己赚多少钱，以及钱对于自己的意义，却常常羞于启齿。”正如长辈常常告诉我们的，“好好干活，不要老想到钱。”特别是现代社会的交际规则中，更是已经严正地告诫过我们：绝对不要问别人一个月到底赚多少钱。这么一问，只会表示你没有教养。如果你胆敢在众人面前问起别人这个敏感话题，那一定会被贻笑大方，让人想把你鞭打一顿，教你好好学习礼仪。因此，绝大多数的人都只能猜想别人的薪水数字。一般小孩对父母拿回家的薪水，也都只有一个模糊的概念。这也就难怪每个求职者在谈到薪水多寡时，都会觉得难以开口了。许多应征者一谈到钱就开始心惊胆跳，不知道该什么时候提出来，也不晓得该怎么做。或许各大学应该开设一门“薪资协调艺术”，规定修完才能毕业。如此，大概就可以帮助那些新人得到合理的待遇，可以使他们更有自信，知道如何立身处世。



话说回来,为什么开口要求我们应得的薪水就这么困难呢?毕竟,工作最主要的原因之一,不就是获得报酬吗?但是,另一方面,我们似乎都有一个根深蒂固的想法,认为金钱应该是一种工具,而不是人生的最终目的;金钱只是工作的报偿,做自己喜欢做的事才是最重要的。所以,很多人会抱着这种理想主义生活,只求奉献,不求索取。这种想法固然很好,但可别想得太美,别忘了我们是生活在现实社会中。我们每个月都有堆积如山的账单待付,如汽车贷款、房屋贷款、电费、水费、煤气费、电脑费等;一天三餐果腹,有时还会追求一些奢华的享受,比方说穿昂贵的衣服、开游艇、出国度假等。因此,在很多情况下,我们接受一份工作,只是为求养家糊口而已。不管生活所需为何,钱都是挺重要的。

生活常是以金钱为中心运转的。一般人每个星期花 40 到 60 个小时的时间卖力工作,就是为了钱;有的人为了钱费尽心思,偷盗欺瞒;更有一些“危险人物”为了钱而杀人!可见,不管钱给你的感受如何,可以确定的是,薪水关系到我们的生活方式:钱赚得愈多,生活水准就愈高。而且,许多人还认为,钱赚得多少也是自我价值的一种体现:你赚的钱愈多,在别人的心目中,对你的评价也愈高。因此,不少人立志要赚得比朋友、父母或是配偶多。总之,赚钱愈多,愈有自信,也愈能炫耀自己的财物。

因此,你不必不好意思把钱这个主题搬上台面,更不要不好意思和雇主讨论,尽管提出来谈,有机会尽可以好好协商,为自己争取权利。假使你还是觉得不愿意谈到这件事,那么你不妨想一想,如果你就此妥协,得不到应得的薪水,损失要来得更大吧。或许,在一番讨论之后,也许你仍得不到预期的数目,但还是得试一试。不要六个月后,再来自怨自艾:“真不敢相信,为了这么一点薪水,我竟然甘愿做牛做马。”

一般情况下,应聘者不愿意谈钱,还出于以下三种幻觉:

- 说死的工资是无法调整的。
- 如果讨价还价,是对未来老板的一种挑衅。
- 先接受低工资,在证明自己的实力后会很快得到加薪。

这些幻觉不仅危险而且成本很高。不要太天真了,用人单位在付钱时是不会替你打算的。即使是最慈善的老板也会尽量压低你的工资。因为,你现在是在和一家以赚钱为目的的公司在谈判——做生意就要考虑成本。

所以,称职的经理总在寻找压缩开支的办法,当然也包括工资。

一家公司要求生存、具竞争力、能长久经营,就一定要卖掉相当的产品或服务才能获得利润,以支付大大小小的开销,包括厂房、设备、材料,当然还有你那微薄的薪水。因此,公司也好,个人也好,无不致力于增加自己的财富,减少自己的开支。

一个企业,不管多复杂,雇主和员工其实都在同一条船上,祸福相依,只是分别扮演着不同的角色而已。如能想清楚这一点,关于薪水,那也就没有什么难以启齿的。借用一句老话:有钱万事通,无钱处处难。

◎ 第一次 ≠ 最好

多数求职者都觉得谈论薪水会令他们感觉不自在。也许是因为他们觉得,比起这份工作之需要他们,他们更需要这份工作。因此,当公司第一次报出一个薪水的价格后,他们就会匆匆忙忙地答应下来。几个月后却发现,就在同一个公司里,其他人在同样的位置上,赚的钱居然比自己多,这时候你就不仅仅是不舒服的感觉了。那么,你该怎么面对这个“第一次”呢?

在传统的意识中,企业就像一艘巨大的邮轮,只有头等舱的旅客能跟船长打交道,其他的人都必须遵照服务人员的指示。在大企业服务的人们,也都要听从直属主管的指挥,然而他们充其量也不过是大机器里的一颗小螺丝钉。因此,在一个巨大无比的企业体,薪水几乎没有什么可以商议的余地。许多非常有潜力的人,因为还没有机会展示他们的实力或证明自己的能力,所以也就难以向公司争取更好的待遇。大多数的求职者都只会一项技能,因此自己也知道,随时可能被替换:“假如我不知好歹,这到手的职位就得拱手让人了。”这么一想的结果,不如就闭嘴,给多少就拿多少吧。

不过,这种情况现在已有很大转变,主要是由于国际市场竞争的压力日渐巨大,国内各大公司都不能再“坐大”,若不变得精悍,很快就要被外国企业打得落花流水。国内企业界了解,现在是全球竞技的时代,如果不快快出击,那就只有挨打的份了。因此,各大公司无不力图变革,精简人事,裁掉可有可无的人员,留下尖兵。数以千家的公司宣布倒闭,还有一些企业,像是将沉的邮轮,把不必要的员工一一丢弃,否则就会负担太重,要沉入大海了。



在这种严酷的环境之下,生存者反而发现了许多前所未有的好机会,不但能保有原来的工作,还能兼任其他的工作。虽然,工作不像十年前那么稳固,但大好的机会却突然出现在眼前,如同从红海当中浮现的陆地,就看你如何运用了。因此,很多人工作得更卖力,工时更长。正因他们是多劳的能者,其身价也就更高,不仅能为自己争取更高的待遇、更多的红利,也有机会担任更重要的工作,并不断晋升。

而传统的升迁制度,在企业的重大变革之下,也已变得毫无效用。从前每个工作的定义都相当明确,每个人都有固定的事情做。而现在则不然,许多固定的、僵化的工作都不见了,若是你只会做一两件事,那就必定会遭到淘汰,所以你必须同时承担好几项任务,并了解其他工作运作的情形。相形之下,为自己争取更好的待遇也就更为重要。这一切都表示,在商议薪水方面,你已经握有相当的筹码,而你却不自知。所以,你尽可以好好利用这些筹码,不要让机会白白地从指缝中溜走。

生涯规划作家玛丽莲·甘乃迪在其著作《面议薪水的策略》中谈到,关于薪水,还是有许多迷思存在,比方说,我们都以为薪水是公司早制定好的,没有人能出来反抗这个神秘的大力量,亦即整个官僚体系,也就是我们常说的“他们”,什么都是“他们”掌控的。然而,每天仍有许多求职者设法争取到了更好的待遇。对主管阶级来说,那更为可观。他们可争取的不只是高薪,还有令人垂涎三尺的福利,从专用车辆到俱乐部的会员证等,林林总总加起来一年有好几十万。由此可见,根本就没有神秘的“他们”存在。认清这点,我们就不至于这么恐惧,也就能戳破有关薪水的迷思。因此,不要相信雇主口口声声坚持的“毫无议价空间”或是“我们最后所能给的就是这样”等。要知道,如果他们想留你,空间还是有的。

一般情况是,用人单位的第一次报价都偏低,他们会准备第二次报价。因此,当他们第一次报价开始时,他们就已经在等着你加码。所以,如果你接受比平均水平低得多的工资,公司可能还会觉得其中有什么问题,说不定你并不像你说得那样好。因此,这意味着你可以要得更多。如果谈不拢,你还可以再回到原来的价码。你可以用询问福利情况挽回面子:“如果公司的福利很好,我愿意接受原来的工资水平。”千万不要立即就改变主意接受起先的工资水平,到最后才发现自己的工资原来是公司里最低的。

你应该这样看待这个问题:忍受些许的痛苦,你会使你的年薪增加几千块。不讨价难道不是很傻吗?谈判专家凯斯特·卡拉斯说:“在商业场上,你得到的不是你应得的,而是你能在谈判中争得的。”

◎ 勇敢表白“薪”情

面试时,老板所提供的底薪、津贴和福利不是你预期中的,这时你该怎么办?你可以有以下几种选择:

- 虽然感到委屈,但仍然接受现实的安排,接受对方的聘雇。
- 拂袖而去,拒绝这项聘雇。
- 谈判!与对方进行协商。

过去,在人员雇用的过程中,薪水一直不是一个重要议题,雇主多半独断地决定员工薪水多寡,没有人敢出来挑战,所以做老板的常抱着这种想法:“如果你不高兴,尽管走人,别人还眼巴巴地在后面排队等着呢。”应征者则对自己说:“还是接受好了,不然又没有收入了。”真是一个愿打,一个愿挨。这造就了一个不成文的薪资规则:闭嘴!能拿到这份薪水,就算是万幸了。所以,到现在许多求职者仍然根本想不到要讨价还价,甚至还会认为,如果自己与他们谈判,那就可能发生下面三种情况:

- 他们会认为我爱出风头。
- 他们会继续面试下去,但当我获得这份工作的时候他们会讨厌我。
- 他们会很恼怒,然后停止面试。

其实,许多求职者仍不了解,过去那种雇主片面决定薪资的时代已经过去了。即使在今天竞争剧烈的求职市场,工作要求愈来愈多的情况下,求职者还是应该为自己争取最好的待遇。

如果你能够在恰当的时候用恰当的方式提出你的要求,你不但不会被认为是爱出风头的人,反而会给人留下很职业化的印象。他们并不愚蠢,因此他们不会轻易答应他们并不想答应的事。同样,如果方法正确——这是关键,他们不会讨厌你,他们会把你当作一个了解他们需求的专业人士。仅仅因为你提出反对意见而被拒绝,这种情况一般是不会发生的。他们怎么会那样做呢?他们需要你,他们想让你高兴,他们想的是怎样才能使你接受



这份工作。

一些人认为谈判是没必要的：“他们为什么不把工作放在第一位呢？”实际上，他们确实是把工作放在第一位的，他们的如意算盘是用最低的工资聘用最好的人才。这难道不是每个生意人都会做的吗？而你的目标是取得与自身价值相符的最高工资，以及舒适的工作环境。你必须告诉他们，怎样才能使你心情愉快。这就是 20 世纪 90 年代的新达尔文主义：绝对不要低头接受一切。你在面试时，不要吝啬提出你的要求，这样既让人家了解了你的想法，也有了薪资协商的空间。

如果你对于整体薪资福利感到不甚满意时，你应该试着为自己争取，不要老是心存“公司应该知道我会不满意”、“公司应该知道这绝对是低于行情的待遇”等想法。如果你不说，别人不会知道你的想法，甚至公司方面还会以为你“大概满意”，所以没有提出讨论呢！通常在招募新进人员的时候，公司不会主动给予新进人员较高的薪水、福利，因为这对他们来说是一种负担，所以他们只会按照公司既有制度，一切照旧。更何况有些公司在给予薪资价位时，未必会一开始就给到最高，因为他们原本就预留空间给应征者“协商”，看看应征者的协商技巧，以及争取工作的决心。这有点类似一般公司对于商品的价格策略，有些公司坚持的是“不二价”，因为这已是最合理的价格；有些商人则看准消费者喜欢杀价的心态，刻意将定价定得较高让顾客杀，也许最后出售的价格都一样，只是销售策略不同，当然也让顾客产生不同的感受。

因此，你要懂得为自己争取合宜的权益。假如你不挺身而出，争取自身应得的利益，那么谁还会帮你？勇敢地提出有关薪资的问题，然后好好地 and 老板协调——就是这么简单。你也许会因而争取到更优惠的待遇；也许会得到对方回答：“这已经是我们慎重考虑后所能提供的最好待遇了！”反正，即使争取不成，也不至于因此连工作机会都失掉！但是如果不曾试过，你就如同自动放弃权益般绝无所获；另外，你又总是隐隐地觉得自己受到了亏待而怨叹不已，对于这份工作的长期发展而言，那恐怕并非好现象。抛开“难为情”的心理因素，说不定你能因而多争取到数千元，甚至上万元的月薪呢！

而且，一旦你开口为自己说话，你就已经成为一个为自己信念而战的独立个体，而不是普普通通的一名员工。你很清楚自己的价值，而且你能谈

判,就表示你有行销或是管理的概念。你志在获得最高的薪水,表示你的潜力非凡,老板就会了解你不是泛泛之辈,是不会接受既定待遇的。这样会让老板对你另眼相看,可以使你在公司的地位更为稳固。

勇敢表白“薪”情的双重目的是:一来争取更好的待遇,二来别人也会对你另眼相看。加油吧!





黄金法则十：必要的讨价还价

◎ 营造双赢心态

“我的薪酬是多少？”这是一个非常重要的问题，切不可马虎对待。除非公司提供给你的薪酬好到你实在难以拒绝，否则双方若就这个问题进行一些讨论，也是情理之中的事情。假使今天你是一家数百万企业的老板，你一手创立了这家企业，那么你会愿意让一个新人予取予求吗？你一定想，最好能用最低的价码来雇用人员。然而，这并不意味着你绝对固执己见，不肯退步，你只是想尽量把起薪压到最低。可见，劳资双方都是一样的，都希望能突破对方的限制，为自己谋求最大的利益。

老板希望用最低的薪酬吸引最有能力的合适员工，雇员则希望得到最高的薪酬以体现自身的劳动力价值。于是，劳资之间便永远存在着这样一对矛盾：老板和雇员都认为自己在薪酬方面吃亏了。那么，劳资双方在薪酬方面能共同认可的平衡点究竟是否存在？有无可能使双方达成共识？能否营造出一种双赢状态？

一、统一认识

你在与资方签订劳动合同、确定劳动关系时，应首先统一双方对包括薪酬在内的许多方面的认识。此时，应征者大多希望能将薪酬尽可能定得高点，否则，以后加薪的基础低了，就易吃亏；而对于老板来说，只要应征者提出的薪酬要求在其心理价位的承受范围内，一般也会接受，因为对于中意的候选人，老板在签约的瞬间总会有一种激情和冲动。因此，只要薪酬是在一个合理的协商范围或预算内，你的老板也会愿意配合，毕竟选择一个合适的人才并不容易。当然，这要看整体情势而定，如果有好几位条件与你相当的应征者在角逐同一项职务，老板可能会比较坚持，因为你不是惟一的选择；

但是如果老板认定你是一个不可多得的人才,他就会十分担心你投效他营,就比较愿意多释放一些弹性。

二、谨记身份

在你开始与对方讨论之前,请别忘了一切都还没有签名、盖章与正式宣布,你仍然还只是一个应聘者,对方还在对你进行着评估。你还需要谨慎行事,不要在与对方商讨薪酬一事上显得过于咄咄逼人而将原本非常成功的一次应聘面试搞砸了。试想,如果在整个面试过程中你一直都表现得热情、友好并因此而被录用,公司对你这种热忱、讨人喜欢的性格也非常满意,谁知在面对金钱时,你却突然变成一个精明固执、不近人情的谈判者。此时,相信你的面试之路已走到了尽头,不再会被录用。所以,请记住,你与资方就薪酬问题的磋商实际上仍然是面试的一个部分,资方也仍然还在试图对你作出评判。你必须注意自己的言行,不能逾越了自己的身份。

三、争取“最重要的”

虽然说是勇于争取,但是所有的条件都应该有优先顺序,如果最重要的部分争取到了,那就应该适可而止了,而不必坚持非得“大获全胜”不可。这毕竟不是“买了就走”的购物行为,别忘了你所交涉的对象,正是日后天天与你同处一个办公室的老板。如果你即将加入这家公司成为团队中的一分子,那么你的立场就绝不能是与他们旗帜鲜明的对立派。与“竞争对手”谈判和与“盟友”谈判的态度及立场截然不同,你必须展现十足诚意地提出你的想法,而不是高姿态地摆出一副“全要依照我的条件,否则就免谈!”的态度。所以在交涉时,你一定要聪明地显现出自己的专业与分寸,给对方留点余地,否则赢了一时却赔上日后的宾主关系,那绝对是不划算的。

四、不锱铢必较

薪资谈判不同于其他谈判,它不像买房、买车那样的一次性交易。一旦你被聘用,你将要与你的“谈判对手”朝夕相处,而且你今后事业的成功,很有可能要仰赖于你的谈判对手。因此,在谈判中,你一方面应该为自己争取尽量大的利益,另一方面也要表现出一定的灵活性,不要锱铢必较。同样的



道理,如果未来的雇主看上了你,他最关心的也一定不是在薪水问题上与你讨价还价,而是如何吸引你接受这份工作。

五、注重目的

过于注重输赢以致忽略本来目的,这是人们在谈判中常犯的错误。要知道,达到目的才是谈判中最重要的,更何况,你无论如何也不应该让未来的老板感觉他自己像个失败者。如果你在谈判中伤害了老板,你即使当时占了一些便宜,长久来看,也是失策的。

六、适时退出

在谈判中,当你已经得到了你认为合理的条件时,要懂得适时退出谈判。斤斤计较地仍纠缠不休,不但会使对方反感,而且这种贪婪和不讲道理还会导致谈判破裂,落得个鸡飞蛋打。即使对方勉强答应了你过分的要求,你留给对方的坏印象也会是无法磨灭的。

七、拿捏适度

再度提醒你,只有谈完了待遇,你与对方的聘雇关系才能正式展开,所以你就必须要替未来的主管把面子给挣足,谈判的结果必须是一个皆大欢喜的结局。只有这样,这段聘雇关系才能走得长久。因此,谈待遇的技巧,其高明之处就在取舍之间的拿捏。应征者在这方面要顾及分寸以免伤和气,要深谙心理学,计算精准——如何才能在收放之际,让面试官心服口服,日后令你成为其工作上的得力助手。

◎ 先发制于人

在谈判的过程中,你应尽量控制自己在大部分的时间内闭口不提收入一事,设法让雇主先说出来有关收入的第一个数字。原因是雇主想支付最小的数额,而另一方的你却想让他浮动范围内支付最大的数额。这就像摔跤,先发制于人,证明在对峙中首先开口提数额的人往往到最后就是失败方。

缺乏经验的求职者往往急于先问月薪底数,在对方对你尚不了解的情况下,这样做往往会欲速而不达。经验老到的求职者,一般不会主动先开价,而是笑意盈盈地恭请对方先开价,后发制人才有回旋余地。薪资协商,协商的就是谈判双方的底价,谁后说出来谁就更有利,这时还价的机会就掌握在没说的一方手中。因此,在面试中应聘者不要主动打探薪酬福利,在面试的初期甚至要回避这个问题。有些应聘者会在面试快要结束时主动向面试官打听该职位的薪酬福利等情况,结果是将此前的所有努力毁于一旦。

一开口就问待遇的应聘者会被招聘单位认为是一个看重利益刺激,缺少对工作的事业心和主动性,并且如果有更高收入的机会就会马上跳槽的人,所以招聘单位会干脆不聘请这种人,以免将来麻烦。其次,如果应聘者首先提出这个问题,面试官必然会问你目前的薪水是多少或你想要多少,而在应聘的竞争中,应聘者目前或想要的薪水是十分重要的因素,雇主会凭此来决定聘用合同。作为一个游戏规则,如果一个新的工作不能获得职务上的提升,那就应提高薪水,因此雇主会以应聘者当前的薪水作为聘用的依据。

如果雇主知道应聘者目前的或期望的薪水比他们愿意给付的还要高,那么即使应聘者可能自愿降薪,雇主也不会再给应聘者一次面谈表达意愿的机会了,因为雇主通常不愿雇用这种薪水愈赚愈少的人,他们会觉得你是在利用他们“填补空缺,寻找过渡”,或者他们会认为给你面谈机会只是在浪费双方的时间。另外,如果老板知道你目前的薪水远比他们愿意付出的低,那你谈判薪金的筹码就会大大削弱了,薪金的协商就会从你目前的薪水开始。雇主给出的薪水很少会超过你最初提出的薪水数目。如果你最先提出要 2500 元,但后来却发现雇主原来愿意付出 3500 元,那时你就很难再收回你的话,并要求更高的薪水了。同时,他们也可能根本不会给你进一步面试的机会,因为他们会觉得你无法胜任这项工作,正如一些高级职位的招聘广告上所写的“年薪 10 万以下免问”。

经验丰富的面试官和求职者都很明白“先发制于人”的道理,因此一些久历沙场的面试官常常会向求职者问出一些听起来很单纯的问题:“你在寻找什么样的收入?”把球踢给你。“他们多善解人意啊,让我说出我想要什么收入。”你有可能这么想。不,不是这样,这跟他们善解人意与否完全是两码



事。正如上面所说,他们是希望你首先提出一个数额,因为他们也清楚这个明显的规则:首先开口提数额的人往往到最后是失败者。所以,你尽可以这么回答:“噢,是你们提供了这项工作,那你心中肯定有个具体数字,我很想知道它是多少。”

假如雇主知道你下决心让他或她开始报价,大多数情况下他或她会把这看成是你处事灵活的表现。雇主的时间是宝贵的,一旦你谦让了好几次以后,他或她就可能会报出一个数目来。此时,如果雇主拿不准出多少薪水才能聘用到你,那他的报价往往是试探性的,如果你过早亮出底牌,接下来的谈判就不会有太大的回旋余地。因此,在对方抛出试探性的报价后,你必须分析这个报价还会有多大的上升空间,然后取其最高位上的那个数作为自己的报价,即使雇主与你讨价还价,最后的结果也一定是你较为满意的。

求职者必须有的心理准备是:谈待遇时,你固然可以用一些迂回的方式,促使对方先亮底牌,但是如果对方坚持想要先了解你的想法时,为了保险起见,你最好是提供一个范围,而不是一个单一数字,比方说年薪5万~8万元,而非年薪6万元。总之,你要想尽一切办法,把主动权控制在自己手中。

◎ 展示谈薪智慧

某公司欲在尚未毕业的大学生中,征聘一位总经理办公室秘书,有四个女大学生初选过关。总经理要求这四个人各写一个求职意向,并且必须注明希望待遇。

A写道:“我的月薪要在三万元以上,否则不予考虑。”

B写道:“月薪能否提高些,起码要能填饱肚子。食不饱,有何力气工作?”

C写道:“总经理,我对薪水多寡不太看重,只要能有锻炼的机会,如能有让我锻炼的机会,不给钱也无所谓。”

D写道:“经理,月薪的多寡可以反映出公司对我的信任程度和重视程度,所以我也很想知道公司付给我的月薪能有多少。”

总经理审阅后选定了D为总经理办公室秘书。有人不解,问他为什么

不选其他三人,他说:“一个人的薪水观可以直接反映出他的职业素质和修养。A对薪水看得太重,他凭什么要求每月薪水三万元以上,这种部属只会为薪水而工作,缺乏忠诚度;B是典型的只为领薪水吃饭的人,没有更高的追求,当然也就不会在工作中发挥主动性和机动性了;而C则野心太重,对薪水满不在乎而只求锻炼自己,这种人往往不会在一个地方待得太久,一段时间后就会跳槽而去;唯D机智灵活,既要求高薪却也懂得委婉,让人觉得值得信赖。”

在求职过程中,求职者总要面临薪水问题,总免不了有一场讨价还价。有经验的求职者,会把讨价还价同展示自己的智慧与实力有机地结合起来,正如上例中的D那样,通过谈判,既争取了自己的预期待遇,又展示了自己的卓越能力,可谓一箭双雕。

智慧一:有备而去

为减少讨价还价的盲目性,你应尽可能多地了解这一职位的薪酬标准,做到心中有数。在薪资谈判开始前,你要让对方知道,你是有备而来的。你掌握的信息越多,胜算的把握就越大。而且,它将对你能否在这场谈判中为自己争取到最大的利益起到举足轻重的作用。

智慧二:清楚自己的需求

要想在谈判中争取到最大的利益,你就必须清楚地知道自己的需求:什么是你想得到的?你是否接受低额工资加高额股票?你對自己达到考核标准而获取红利是否充满信心?你是否有能力应付年收入上的大起大落?工作稳定对你有多重要?了解自己的需求,将帮助你明确什么类型的公司才最适合你。比如,一家历史悠久的公司可能会提供比新公司更高的薪水,但新公司却能够给你股权或期权。这就看你想要的是什么是了。

智慧三:握好谈判的筹码

正如同将军在发动全面攻击之前已相当了解己方的优势和弱点一样,在和雇主谈判时,你也要充分了解自己的身价。

1. 前一个职位所得



不管你喜不喜欢,前一个职位的薪资,都会对下一个工作有很大的影响。当然,要获得巨幅的突破,并非不可能的事,这就要看你的谈判技巧如何了。假如你前一个工作所得是 2000 元,你希望下一个雇主能增加 20%,提供 3000 元左右的待遇,也就是说,你在提出希望待遇的范围时,可以设定在 2500 ~ 3200 元之间。

2. 个人能力

要想旗开得胜,你就必须得让自己立于不败之地。若是你过去的专业表现令人欣赏,无人可比,你就可以把希望薪资拉到最高。对雇主而言,如果你是难得的人才,他们就一定会付出这个价码。要是你资历傲人,条件又好得没话说,或许还可调个 25% 到 30%,或是更多。

3. 该行业的一般待遇

你应下番苦功,好好研究一下该行业的相关资讯,了解这一行的价码如何。

智慧四:燃烧自信

要征服高薪,最佳的表现就是自然流露的自信的神采。到目前为止,你的经历和面谈技巧都高人一筹,你对自己的能力绝对有自信,而且除了你,再也没有更合适的人选了。在谈判的千钧一发之际,你一定要百分之一百五十的相信自己。你要让自己看起来自信冷静,有泰山崩于前亦毫不动摇的能耐。即使终点就在眼前,你心里急着达成协议,也绝不要露出自己的顾虑。走进雇主的办公室与之对谈时,要从容不迫,好像一点都不在意时间似的。要下定决心,以最有利的位置出击。总之,你要时刻保有自信,不要因为到了最后关头,而有任何松懈,让你的自信之火熊熊地燃烧吧!自信会让你在谈判薪水之际,赢得漂亮。

智慧五:掌握进退时机

如果你恰好是惟一通过面试的合格人选,而公司又正急需用人,或者你是公司已经确定的最佳人选,没有人能与你再一决高下,那么这正是你谈条件的最佳时机。如果你只是公司考虑的人选之一,那么你对待遇的要求也许会成为公司选择的关键。这时,你应充分估计形势,掌握进退时机。

智慧六：随雇主而舞

坐好,放松,让雇主决定谈判步调的快慢。若是想看你在强大压力下的表现如何,他可能会和你先聊聊,当作热身运动,之后再好好发动攻势。

因此,你应注意倾听、沉着应对。即使你在谈判之前,已经喝掉了十杯咖啡、抽掉了半包烟,把指甲咬得遍地,但在走进雇主办公室的那一刻起,你就不能再紧张,要从容还击。好戏还在后头呢!

智慧七：沉默是金

当面试人报出一个薪酬后,你不妨沉默几秒钟,给人以你对这数字不太感兴趣的印象,然后再在面试人报出的价格上提高 15% ~ 20%,并且可以再次强调你所拥有的两到三个特殊的资格。

智慧八：注重公平

在薪资谈判中,要敢于提出公平合理的要求,有时这样的要求会说服对方调整薪水的构成或增加薪水预算。但是你必须证明你所提出的每一个要求都是公平、合理的。如果你要去工作的地方房租较高,将你的薪水上调到足以补偿额外开支的水平是合理的。如果跟你同一公司中的同级管理人员可以获得公司 1% 的股票,你也应该获得相同待遇。以公平原则为谈判武器有时能够决定谈判的胜败。

智慧九：牢握可能得到的一切

你也许不能得到想要的一切,但你至少应该争取可能得到的一切。对于那些对你至关重要的要求,你始终都应该牢握。但是,你所牢握的每一个要求都应该确实是最基本的。理想的薪酬数,应是用人单位和求职者双方都能接受的。有时,在眼前利益上做出一些让步是为了确保长远利益的增加。所以,在谈判中求职者应表现一定的灵活性,如果固执坚持某一个不太可能的要求不肯让步和妥协,那可能会使你失去更多更有价值的东西,甚至失去得到工作的机会。



智慧十：随机应变

不管你如何争取,声称自己值这个价码,雇主可能还是会冷冷地拒绝你的要求。因此,你要懂得随机应变。要是气氛不对,不要企图花言巧语,或是说太多自己无法兑现的承诺。要诚恳、直接,并尊重雇主的身分。假使一条路行不通,就不要死命地往前钻,退后一步,采取另一个策略吧。

智慧十一：强调自身成就

要记住,雇主都是非常实际的人,因此他们不会白白浪费钱在不必要的地方。他们知道必得给你一个合理的价码,但却不觉得应该锦上添花,除非你能说服他们。因此,最后的关键就在于,这个职位是否非你莫属,而且超过这个职务范围的要求,你也愿意赴汤蹈火。因此,你要懂得强调自己的成就,不必故作谦逊,大胆地演出吧,就像一个精湛的演员,说出让全场感动落泪的独白。此时正是展现你的说服力和独到见解的时候。

智慧十二：表现出你了解公司的一面

你可以表现出你对公司拥有充分的了解,知道公司的问题和目标。看清这家公司的目的在于什么,是要使老旧的生产线起死回生,开拓新领域,还是想要拿下对手或是想使某个部门转亏为盈,你可针对这些问题侃侃而谈。比如,“贵公司在过去五年里,不断地实验新的销售计划,目的在于击败对手。本人直销的经验相当丰富,所以定能为您设计一套所向披靡的销售计划。”如果你谈到的是公司一项将能到手的生意,老板一定会洗耳恭听。你也可以把公司的目标和你的生涯计划连成一气来谈,这样会更令雇主为之动容。比如,“贵公司设计的牙签是目前市面上最先进的。为这么一家卓越的公司服务,就是我个人的生涯目标。”

智慧十三：耐心坚持

在进行薪金谈判时一定要有一项重要的技能,就是耐心等待的能力。在现实生活中,你往往可以体会到坚持的威力,有时会让你耗尽精力,直到你终于让步为止。可以说,耐心与坚持是成功的法宝。协商的速度并不代表

什么,协议最后的结果才重要。在求职谈判中,时间通常对你有利。在讨论薪金时,公司通常已经在决定人选上下了许多功夫。所以决定已下,公司就会急于和你达成协议,好去做其他工作。所以,你一定要有耐心。

如果真的遇到僵持许久,双方都不能达到满意的事情。你可以先退一步,再开口要求。但一定要把握好时机,不要一次做所有的让步。你要确定有哪些事不可让步。总之,要有耐心在关键时刻把握时机,使双方皆大欢喜。

智慧十四:说“不”的权利

谈判中,在一些事关紧要的内容上一定要学会说“不”。你要解释你的立场,并且要察看有没有别的方法可以满足你的要求。倘若事情没有进展,你可以暂且把主题改变一下,谈点其他的,待会儿再来讨论棘手的问题。当然,你要注意公司之所以反对的原因,以求得一个既符合你的需要,又令他们接受的做法。总之,要让他们觉得你很在意这件事,这样往往到最后妥协的是他们。

智慧十五:诚实不欺瞒

雇主通常会以你上一份工作的薪资待遇作为参考指标,如果你觉得之前的待遇是明显地低于市场行情的,你就应该事先提出来,提醒对方核薪时应参考市场行情,而非之前的待遇。

你虽然不一定要告知面试官之前薪资的一个确切数字,但是也不要太离谱,比如说月薪明明是2500元,却在谈待遇时表示:“哦,月薪的部分是4000元,其他尚有……”对方一旦发现你的不诚实,那么你所有面谈时苦心塑造的好印象都将当场付诸流水,对方可能会想:“这个人所说的话中,可信度究竟有几分?”

智慧十六:谈薪有度

薪酬是一个十分敏感的问题,讨论过多可能会引起用人单位的反感,而且,讨论时还要考虑谈判的对象,看它是否愿意与你谈,这便要求求职者必须把握好一个度。



职位不同,薪资的洽谈方法自然不同。通常职位越高,薪资洽谈的余地越大,因为企业对这类人才的需求很迫切但选择面很小,薪资出得高一点也不会对企业有太大的影响,因此,高职位的人才洽谈薪资相对来说约束较少。与此相反,对普通的技术工人而言,由于需求量较大,求职的人数又比较多,因此,企业对这类人员的薪资标准控制得比较严格,谈薪余地较小。通常对普通技术工人,企业在招聘时会主动先作介绍,求职者可以通过仔细聆听以作了解,不要贸然发问,也不要过多地商讨。

企业性质不同,薪资的洽谈方式也不尽不同。一般说来,同样的职位,大型的跨国企业薪资的起点高而洽谈的余地小,标准较严格;中小型企业薪资的起点较低而洽谈的余地相对较大,比较有弹性。因此,如果求职者的确是市场紧缺人才而用人企业又表示了极大的兴趣,那就要视不同的企业性质来决定洽谈的方式。当然,薪资的要求只要是在合理的范围内是会被接受的。

智慧十七:不要用降低标准来增加吸引力

在这个求职市场上,你推销自己心切,以致当别人提供给你只符合你技能 20% 的工资时,你也会接受。

一位 56 岁的失业老人这样叙述他的面试经历:“那个面试官问我有没有养老基金,我觉得如果我有养老金的话,面试官可能会多考虑我。”这个人认为面试官会多考虑他的原因是,如果他有养老金,他就会要求一份低工资,那么胜出的机会就比较大。其实你完全没有必要降低自己的标准来增加吸引力。同时,你有无养老金与你是否是合适的人选并不相关。如果你听到这样的问题,你可以反问一句:“你为什么要提这个问题呢?”

一位女士在面试官问她“你认为你能为公司带来什么,公司雇你的好处有哪些?”时,她答道:“公司不用给我津贴,因为我丈夫的公司已经把我算在内了。”其实她所说的也仅仅是雇用她的一个附加条件,而断然不能是雇她的主要原因。面试官所提的问题其实只是想知道她的技能和发展计划以及她能为公司做出什么样的贡献而已。但遗憾的是,她却提供给公司一些不相关的信息。

谈判的方法有千百种,关键在于你的灵活运用,运用得当,自然能顺利达成你的目的。



黄金法则十一：妙答“薪”问题

◎ 现在工资标准

面试官：你目前的工资是多少？

几乎所有就薪酬问题展开的磋商都是从你目前的薪酬数开始的。这一数字是你期望自己收入能有所增加的一个基数。在几乎所有的招聘中，未来的雇主们往往都会将你希望比现在挣得更多视为意料之中的事情。但问题是你希望多多少，即使你现在暂时还没有工作，但作为雇主，他还是会认为你将不愿意接受一份比你以前挣得要少的薪水。

如果你以前从没有工作过，这只是你的第一份工作，那显然这种谈判是缺乏基础的。在这种情况下，尽管你希望得到一份有竞争力的薪水，但你还是应该考虑到自己的实际接受度。这将有助于你就自己对薪酬的期望问题与对方进行磋商。

由于自己目前的薪酬数通常可以作为与对方进行磋商的一个起点，因此很重要的一点就是在这一数目上应该有一个明确固定的说法。你目前的薪酬数应包括现金收入（基本薪水或佣金）加上其他的福利待遇。毕竟，它们全都是你所获报酬的一部分。这不应该是一个“毛估估”的数字。它需要是一个实实在在的数字，并能经得起不管是现在还是未来的查验。因为往往是这个数字，而不是其他什么别的因素，决定了你们就薪酬问题的讨论将会达到什么样的程度。

但这并不意味着你可以简单将计算的数字划一个表格，然后交由面试官去处理就完事大吉了，而是你得用这一计算的结果去回答面试官的问题。对此，一个典型的回答可以是：“我赚 3000 元，但是我不知道这能不能帮助您评价我在这份工作中的价值，因为这两份工作有点儿不同。”

如果这个未来的雇主相信你目前的收入确实不错，那么该企业在考虑



到这一现状后就一定会对你开出一个很具吸引力的薪酬数。因此,一个聪明的做法就是对于自己目前的薪酬收入要有一个明确、坦率的说法。

有时,由于公司的赢利情况并不好,当年奖励性的酬劳及奖金可能要比前一年的低,而前一年公司的总收入要好得多。在这种情况下,你完全可以将两年的收入放在一起讲:“在过去的两年里我的总收入大概在 5.5 万~8 万元之间。”

如果你长期一直在一个老板手下做事,很有可能你的薪水就渐渐跟不上市场。在这种情况下,与雇主围绕该职位市场价格的谈论就显得至关重要,并且要尽可能避免谈论你目前具体的薪水。如果能获得其他公司给这一相似职位所付的薪水信息,那将会更有利于你薪资的报价。当你不得不要说出你原来的薪水时,你不仅要让招聘人清楚你所得报酬过低,而且你还需主动解释为什么你以前能接受它的原因,并阐明其他公司对你这种情况的薪水是怎么样的,才不至于过于被动。比如,你可以说:“一般公司付给软件工程师的薪水是每月 5000~7500 元,尽管我在原公司的薪水是 3500 元,但那时我刚刚毕业,而现在我已经完全得心应手了,并获得了高级程序员证书,所以,我期望能获得更高的报酬。”或者说:“我的基本工资是年薪 3.2 万元,加上奖金及其他福利,年收入大约 4.1 万元。这是以我原公司的效益水平和工作职责为基础而定的。以现在我所应聘的岗位需要承担的责任和需要付出的努力来说,我想应该有所提高。”

有时,有关的招聘者或者你那个未来的雇主可能会问你“你是如何算出这一薪酬数额的”,你可以提供给他一份非正式的计算结果。但你不要将它正儿八经地打印出来或把它弄得像一份正式提交的报告。这样做会给对方留下错误的印象。你只要准备一份清单,简单扼要地列出你以前所能得到的各种薪酬项目以及你现在所期望得到的数目就可以了。

简言之,只要可能,你就应尽量让自己目前的收入替你说话,因为与对方就此类事讨价还价终究是有风险的。要帮助你未来的雇主认识到你现在的收入是相当不错的,要让你留住不走就必须给你比现在要多的薪酬。如果你能做到这一点,对方就完全有可能给你开出一个具有相当吸引力的薪酬数。

面试官：你曾经被拒绝过加工资的要求吗？

这个问题的潜台词是你的合理要求是否被拒绝过。要举一个合理要求被拒绝的例子是很难的。下面是一个真实的故事：有一位在轮船分销部的会计改进了一项会计制度，一年可节约6.5万元，同时一周还可节约30个工时。在这套方法顺利推行取得明显效果的6个月后，他提出加工资的请求。他被拒绝了，但是被告知年终可获得奖励。最终他获得了750元的年终奖。如果你有这样的经历，你尽可以详谈你被拒绝的情况。如果没有则最好求太平，解释说你的工作和工资都很稳定，逐年不断递增，因此从来没有提出过加工资的要求。

◎ 你的价值几何

面试官：你具有何种工资价值？

这是一个稍有一些绕弯子的“你想拿多少”的问题。他要求你报出一个具体的数字，而“弯子”是要你证明这个数字，要求你对你的价值、行业规矩和工作要求做出条分缕析。在此，建议你尝试一个较高的数字，而不要尝试较低的数字。你可以说：“将我的背景和经验同行业惯例和工资调查加以对照，我觉得我的价值应该在2500~3500元之间。我的总体情况和文凭适合您的要求。我对自己将面对的具体问题和项目具有第一手知识，担当这项工作当之无愧。所以我觉得自己可以被录用而且应该拿这个范围内的最高工资。您同意吗？”

面试官：你认为你的价值是多少？

这个问题的重点在于说明你具体能为公司做什么，而不是要说出具体的数额：“我认为聘用我将是贵公司的一项成功的投资。在仔细阅读了贵公司的目标后，我相信我的加入对于贵公司的发展目标有很多方面的价值。我能具体解释一下吗？”

面试官：你养家糊口需要多少钱？

这个问题有时是用来问那些搞销售工作的人的。他们的收入随效益浮动，他们的报酬来自从未来佣金中抽取的预支额。如果你的收入按此种类型获得，你一定要对自己的基本需求有一个牢靠保证，才能接受这份工作。



对于工薪职位,这个问题本身很成问题。它暗示雇主企图给你一份生活费作为工资,与你贡献大小无关。在此情况下,你要说出的范围是从自己设想的最高工资到你要求的中等工资。

面试官:你付出的努力应获得什么报酬?

这个问题很突兀,同时探求你对钱的要求和对工作的态度。面试官的员工中很可能有一位打字员,每打完了一封没有纰漏的信就要人家给她颁发诺贝尔奖。你的回答应既诚恳又全面:“我的主要兴趣在于做好工作和及时完成任务。老板偶尔表扬几句也令我高兴。还有,我认为期望加工资是可以理解的。”

面试官:你认为从事该职业的人都应该得到更多吗?

这个问题的提出是为了探测你从事的职业究竟能为效益的增长作多大的贡献,探测你是否有做贡献的意识。可靠而正确的回答应模棱两可:“大多数工作都有工资范围,这反映了该工作对公司的相对重要性和贡献。这个工资范围也反映了该专业内绝大多数人遵循的规范。然而这并不表明不承认这群人中的特殊人物的突出表现和技能,任何规定总有例外。”

面试官:你想要多少工资?你工资的最低标准是多少?你希望拿多少薪水?

对方要求你报出一个数字。回答错了你的事情就告吹了。开个天价倒是很诱人的,反正你还可以往下掉。但是更好的方法还是有的,明智的办法是在报出数字之前重申你对工作及其重要性的理解。因为你还要靠谈判的结果生活。你可以说:“好吧,让我看我是否完全搞懂了岗位职责……”然后详细而准确地逐条举出你日常的工作及其职责要点。完了以后你要取得对方同意:“您对工作也是这么看吗?”“我还遗漏了什么?”你应尽量把工作描绘成最讨人喜欢、最有吸引力的,要强调它对部门和公司目标的作用。然后用自己的问题结束:“对我这种情况的人您认为数字是多少呢?”或者,“这个岗位准许的范围是什么呢?”你的回答可部分地包含这样的意思:“我认为我的经验和技能可以保证起始工资在 3000 ~ 3500 元之间。”

此外,还有以下回答可供参考:

“和我的经验、技能相同的人,公司的工资范围是多少?”

“我想赚的钱当然是与我的背景和技能相当的。我认为我的证明材料

已经显示出了我适合于这份工作,我也确信您不会亏待我。那么,您认可的数字是什么呢?”

“我知道这个职位有一个薪水范畴。您是否能够告诉我它的上限,也许我们可以找到双方都可以接受的薪资数额?”

“经过这几次面试,我想您已经很熟悉我的背景和资历,也了解了我在以前公司做出的业绩。因此,我相信您会根据我的能力付我薪水。不知你是否已有具体的想法?”

“其实工资并不是决定我工作机会的惟一因素,如果您一定要我回答这个问题,我只能说以我所受的教育背景及工作经验,我希望我的年收入不低于3万元。”

“我在这个领域已经有五年的工作经验,而且能很快适应新的环境,相信在这个职位上也马上能得心应手。所以,月收入能达到3000~3500元,将是我可以接受的。”

“我当然希望我的收入符合我的学历水平及工作经验。我想你肯定会理解我不希望自己的薪水太高于或太低于一一起工作的同事。您能不能跟我谈一下贵公司同我一样岗位的同事的薪资情况是怎样的?”

“我很看重这份工作带给我的挑战与成就感,我想根据贵公司的形象,你们的工资标准我是能接受的,这不是个问题。我希望现在生活会过好一点,但我希望以后会过得更好,钱不是目的,但它会是结果,我会比别人工作得更努力、更用心,我相信也会拿得比别人多。”

这些问题会使主试者透露工资范围,并将他们的注意力集中在工作挑战上,以及你接受和解决这些挑战的能力上。

◎ 妥协与展望

面试官:你愿意降低你的工资标准吗?

很多企业中,每个职位都有明确的薪资范围,他们所能提供的最高薪水也许不会超出这个范围的上限。如果这确实是你非常希望得到的工作,那么你应该考虑在开始时工资有所降低。你应强调你可以把工作做得很好,并设法了解公司调整你薪水的时间。另外,对你能够接受的最低数额应心



里有数,但千万不要把这个数字告诉给面试官。

如果该公司提供的薪水可以维持你的生活,你可以考虑先接受下来。然后询问一下什么时间、什么条件下可以给你调整工资,以及考核标准与调资标准。

你的回答如下:

“我想您不会希望我降低我的工作质量或工作稳定性。我想知道原先这个岗位上的人是什么原因离开的,是因为工资问题,还是因为能力问题。相信您也认为我的能力能很好的胜任此岗位的要求,事先我做过调查,我所提出的工资标准是符合此工作岗位行业标准的,是合理的。”

“由于我对该职位非常感兴趣,所以我可以考虑接受低一些的薪水。但我知道这个工作的考核标准,我相信我的成绩值得您付出更高的工资,您不会在乎给我多少钱,而只会在乎我在多少时间内能给你挣多少,并开拓了多大的市场。如果我能证明我的能力,你是否会考虑对我的薪水作一些调整呢,比如说在三个月后?”

“我知道每个职务都有预定的工资,但我想您得承认我的能力能完成更多的原来岗位描述中所没有的工作,而且这些都是公司所需要的,能为公司节省更多的人力成本和管理成本,承担更多的责任,这与我提出的工资标准是相符的。”

“这份工作的要求很高,需要一个具备较高素质的人才能做好。也许你会说工作的压力不是很大,但你并不允许我做兼职,因此我要考虑我的工作的机会成本,以我的条件在别的地方我能得多少。同时,你也希望我能稳定的、长久的工作下去,并且能力差与能力强做同一件事情,数量也许一样,但质量是不一样的。因此我希望薪金能够体现出我的价值。对于这个职位的薪金的范围是多少?”

“相信您也会觉得我条件很好,我能将目前这个工作的标准提高,将它做得更好。我能理解公司薪资制度的政策性,我很喜欢公司的文化,所以我可以接受目前这个待遇,但我希望用-一个月的时间来证明我值得我提出的工资标准,在我创造的价值的基础上得到应有的回报,我想您是可以接受的。”

面试官:我们现在只能提供这样的薪资待遇。

多数公司在薪资上都有商量的余地,即使面试官员告诉你工资数已经

定死了。但倘若你发觉他不会就这个问题再讨价还价下去时,你应该转而讨论除薪水外的其他福利待遇,对你来说或许会更有利。比如:“我理解,对于薪资数额是有一些限制的。那么我们能不能谈一谈其他福利方面的事情?”

面试官:你认为每年加薪的幅度该是多少?

你的回答应为:“总体来说,取决于我个人的业绩和公司的业绩(赢利状况)。但一般而言,至少和物价上涨的幅度保持一致。”

面试官:今后两年至五年内你希望赚多少钱?

这是个难题。面试官在探测你对事业和收入的打算,竭力要看一看你的目标是否订得够高,还是太高。这里,也许半真半假没有害处:“我愿同我的老板赚得一样多。”然后用你的问题把球踢回去:“这儿可能赚多少?”

如果你给出一个具体数字,面试官就会要你说明。如果你设想一个工资范围,对方也会要你详加说明与之相匹配的业务。诀窍是使用行业标准作为论据的基础,表明自己有决心将工作做得比这个标准或规范更好。同时尽可能避免提及具体的工作职称,除非对方一定要你这么做。



黄金法则十二：谈薪多加注意

◎ 勿跳薪水陷阱

在谈薪时,你不要被老板天花乱坠的花言巧语所迷惑,要提高警惕,谨防以下九个常见的“陷阱”。

一、税金

当事双方在面对面谈定工资数额时,求职者往往会忽略税收问题。要知道你的薪水越高,所要承担的税金就会越高。因此,你最好先问清楚,约定的工资数目是税前款还是税后款,并在劳动合同中注明,以免误了你的“收成”。

二、试用期

老板会开出一个比较低的试用期薪水,但又许诺表现好可以缩短试用期,转正后的薪资根据试用期的表现而定,表现好可能会增加很大幅度。但实际上每个人都做满了试用期,随后工资只象征性地增加一点甚至根本不增加,因为老板认为你试用期的表现并不理想,他可以轻易地找出你工作中的种种缺点甚至冠以“莫须有”的罪名。

三、奖金

通常,公司会把你的全额收入分成几块:基本工资、奖金、津贴、补贴等。在保证你工资总额不变的基础上,你要力争基本工资的高低。这有什么关系吗?反正总额都不变。不然,这里面玄机可深了。公司会把你的基本工资定得很低,这样你的各类保险费用也会相应降低,而如果你“不幸”迈入“产期”,公司就有理由只发给你基本工资。那时,你还会觉得一样吗?

老板常常会抛出低工资高奖金的制度来吸引应聘者,但实际上“有志于向高薪挑战”几乎就是低薪的同义语。管理规范的优秀企业通常会尽量淡化高额奖金、提成这类易于滋生副作用的做法,只有那些急功近利、员工流动率大的公司往往才会反其道而行之。更何况老板给你计算的“做得好日收入可达××元”往往并不可信。某公司的项目经理,与公司的合同中写明“项目利润提成10%”。粗看似乎很诱人,但问题就出在“项目利润”四个字上,利润的计算自然是收入减支出,项目收入是透明的,但支出就有文章可做了,老板将办公用品、复印、电话费甚至其他员工的工资和资产折旧都一起折算上,名目繁多的费用加起来使得任何项目无论怎样做也没有利润,提成自然也就成了泡影。

四、高薪

给你高薪,但不给你上任何保险,你愿意吗?你想:自己如此年轻,还是多挣些钱比较实惠。那你就先答应公司吧!但与此同时,你千万别忘了给自己买一份商业保险。而且,你也要清楚《劳动法》第七十二条中规定:用人单位和劳动者必须依法参加社会保险,缴纳社会保险费。即使你们有了协定,公司也不能免除此种责任。如果公司想要炒掉你,别忘了让公司为你交齐这段时间的保费。不交,去告它吧!保证胜诉。这招是不是有点损,但谁让公司“自作孽”来着!

五、股票

股票期权原本是一种新型的员工激励机制,但现在已经成了某些企业压低薪金的新招术。可是,又有多少企业的股票能够上市呢?不过如今的求职者已经理性很多,据一项网上调查显示,在回答“如果公司许诺提供股票期权,你是否愿意接受比较低的薪金”时,约78%的人选择了否定的回答。

六、未来

如果老板对你滔滔不绝地描述企业未来发展的宏伟蓝图,你千万要保持清醒理智的头脑。“现阶段公司还处在艰苦创业的时期,将来公司发展壮



大一定会为每一位员工提供优厚的待遇……”这种没有明确承诺的空头支票有时候很能迷惑人。

七、事业

“相信大家更看重的是事业,而不仅仅是斤斤计较眼前的待遇……”这样的话很多老板都会说,很多求职者也听到过。这句话本身并没有错,可惜往往被扭曲成一些老板压低薪水所借用的冠冕堂皇的理由。

八、职业

有时候同样一个职位,其工作实质却有天壤之别。例如“秘书”一职,有的“秘书”可能只是一个打打字的文员;有的“秘书”可能就是老板的左右手。这是由于企业对职位名称的混用所致;有的甚至是某些企业故意把头衔扩大化,以招揽更多的求职者。因此,讨论薪水问题一定要搞清楚工作的性质。

九、福利

在薪水敲定之前,雇主可能会先提到那诱人的福利:“现在就让我来介绍本公司完善的福利。你或许不曾发现这一点,但本公司的福利的确是同业无法相比的。你的福利包括医疗保险及到牙科就诊、寿险、退休计划等,长远看来,实在是相当可观的一笔金钱。更别提我们丰厚的奖金。”

在不知不觉间,你也许就会软化态度,不再计较原来想要的薪水,愿意退而求其次了。雇主的逻辑如下:“若是得不到你想要的数字,没关系,考虑一下我们优厚的福利。把这些加到薪水上,不是就多了几千块了吗?”说得没错。福利虽很重要,但是一切还是要以薪水为前提。毕竟,你是用薪水来付房租、杂费等,福利并不能帮你处理账单。福利和薪水是两码事,不可混为一谈。

若是雇主在商讨薪资之前,拼命鼓吹福利的好处时,你可以引导他进入主题,正视薪水的问题:“您提的福利是很完善,不过我们是否可先讨论一下合理的薪资究竟是多少,再来认真地商讨福利的问题。事实上,关于福利,我也有一些问题想向您请教。”这么说应该不难。你可以有技巧地使雇主先

针对主题而谈,而不至于让人恼火。

◎ 怎一个“薪”字了得

求职者在与用人单位讨论薪酬时,不能只看基本工资,还应考虑工资以外的各项福利,因为这本身就是薪酬的一部分。

现在许多企业除了薪水之外,还有许多名目繁多的福利,因此在讨论薪酬问题时,你绝不能光看简单的几个数字,而要了解全部的福利状况。如有的企业月薪虽然低但全年固定发 16 个月工资,这样全年收入就相当高了;也有的企业有住房补贴、教育津贴等等各种优厚的福利,这可能会比那些光靠高薪来吸引人才的企业待遇更好。因此你必须仔细地考虑你的整体福利水平。

福利内容主要包括健康和生命保险、安置费用、退休养老计划、员工持股计划、固定奖金、业绩奖以及股票期权。其他还包括日常服务、健身中心或娱乐设施、健身俱乐部会员资格、免费工作餐等等。所有这些福利都具有实际的价值。你应把它们计算在你的收入之内。根据你的年龄、健康程度以及需要抚养或赡养的人数的不同,健康保险可能比你的年薪值更多的钱。你可以找一个保险代理人问清楚你个人办理这些保险要花多少钱,以确定公司所提供的保险费具体数额。而搬迁费用可能会超过五位数。奖金也可能是你收入的一大块。当然,其他福利,如健康俱乐部、娱乐设施、日常服务等等也会每月花掉你一大笔钱,如果你经常使用它们的话。还有股票期权,这可能是你的收入中最有吸引力的一部分。它的价值可能会超过其他所有的补偿。所以,当我们听说有些经理宁愿接受每年一块钱的年薪以交换股票期权,那就不足为奇了。这些经理已预计股票的价值将大幅上升。许多公司现在都用这种办法吸引应聘者,目前硅谷成千的百万富翁就是这种计划的吸引力的明证。

正如你所看到的,所有的福利加在一起会大大超过基本工资。所以你不要在还没了解清楚各种福利价值的前提下就拒绝一份工作。可能你恰好碰上公司正面对一个内部平衡的问题。如果你对其他方面都很满意,那你就可以通过谈判接受一个让对方也能接受的工资水平,但同时你还可以得



到你想得到的东西。比如,你可以要求在三年之内保证 1 万元的奖金底限,或者能有公司专车或行车补贴、会员资格或者专业培训的机会。这样就会达成一个双方都满意的折中结果。

一般而言,给员工愈多,公司就能得到愈多的回馈。员工心满意足,公司的生产力自然会有所提高。现在还是受雇者多,自营事业者少的时代,因此若是员工愿意高高兴兴地做事,乐于过着朝九晚五的生活,一个月领一次薪水,或是多久放一次假,那公司的业绩就一定会稳步上升的。因此,聪明的雇主无不尽量为辛劳的员工建立一个安适的工作环境。特别是在景气不佳、人浮于事之时,好心的老板特别会以丰厚的福利作为吸引员工的重点。

◎ 不要满眼都是“¥”

初入职场,每个人都希望自己能够得到一份有高薪水的工作,为此大家可以放弃自己的兴趣爱好或专业知识。其实,如果能够得到不错的待遇,那当然是一件相当理想的事情,但是,你最好还是要考虑到你长远的生涯规划。

如果你只是为了薪水而接受工作,那实在是失策之举。你我都是凡人,谁不为丰厚的薪水心动?谁不希望挣大钱?但是如果为了这个工作,你却必须得远离自己的生涯轨道的话,那你就要三思而后行了。毕竟,为了钱而浪费宝贵的生命,实非明智之举。因此,请切切牢记:在刚开始工作的时候,不要太顾虑薪水的多少,而一定要注意工作本身所给予你的报酬,比如发展你的技能,增加你的经验,使你的人格为人所尊敬等等。

许多青年人因为所得的薪水,在他们看来低于自己的应得之数,所以他们在工作时,会故意使工作的量与质恰与雇主所给的薪水之数“两讫”来作为标准,将工资袋以外的种种宏大的报酬都抛弃了。他们对于工作故意采取一种躲避不及与愈少愈好的态度。因为不想去取得那种更重要的薪水,所以他们宁可自己给予自己尽量少的薪水,宁愿坐视自己人格能力的不发达而使自己成为一个狭隘、无效率与腐败的人,使自己的生命中不含一些宏伟、尊贵、高大的品格成分。

如果一个人只为了薪水而工作,此外并无其他较高的动机,那么他是不

忠实的。而受他欺骗最厉害的人,正是他自己。他在日常工作的量与质中欺骗了自己,因这种欺骗而蒙受的损失,日后即使再怎样的奋起直追、振作努力,也是永远不能补偿的。在他们给予他们的雇主以吝啬的服务以与雇主“两讫”的时候,他们正是在阻碍自己的成长,拦阻自己的前程,这使他们自己成为终身只做半个人的人,而不是一个完整的大写的人;使他们自己变成了一个卑微、狭隘、无用之人,而不是一个伟大、宽宏、完备之人。所以,如果一个人只是为了薪水而工作,却没有更高尚的目的,那实在不是一种好的选择。

如果一个人对于工作问题的考虑完全放在那些可以从自己的工作中得来的种种报酬利益上,那么他是何等地狭隘、小器,何等地不知轻重啊!雇主只支付给你微薄的薪水,你固然可以用敷衍、塞责来加以报复。可是你应当明白,雇主支付给你工作的报酬固然是金钱,但你在工作中给予自己的报酬,乃是珍贵的经验、优良的训练、才能的表现和品格的建立,这些东西的价值与金钱相比,要高出千万倍。

雇主所交付的工作可以发展我们的才能,所以,工作本身就是我们人格品性的有效训练工具,而企业就是我们生活中的学校。有益的工作能够使人思想丰富,智慧增进。在工作过程中,人应该运用自己的机智,发挥自己的才能和创造力,来改进做事的方法。在工作中,要日日求进步,不要落伍,要以富有兴趣的心态来做一切事情。只有这样,才能使你的雇主对你产生特别的关注。

你投入工作中的量与质,可以决定你的整个生命之质。不管薪水如何低微,对一切工作,你都愿付出至善的服务和至高的努力,而不肯自己完善于“次好”与“较低”之中,这种精神的有无,可以鉴别出你将获得成功抑或失败。

每个人对自己的职位都应该这样想:我投身于企业界是为了我自己,我也是为了自己而工作。固然,薪水要尽可能地多些,但那只是个小问题,最重要的是由此获得踏进社会的机会,也获得了在社会阶梯上不断攀升的机会。通过工作中的耳濡目染获得大量的知识和经验,这将是工作给予你的具有价值的报酬。

不要以为你的上级看不出你的努力、功绩,不给你提拔晋升或大幅加



薪。假使他是要求高效率的雇员做他助手的话(其实又有哪一个老板不是这样呢?),那他肯定会在你值得被提升时将你提拔上去,在你值得加薪时给予你丰厚的待遇,因为这也正是他的心愿。毫无疑问,雇主将根据雇员的业绩决定晋升与加薪。没有哪一个管理者,不愿意得到一个能干的员工。所以,在工作中努力尽职、一以贯之的人,总会有获得晋升或加薪的一天。

有些薪水很微薄的人,忽然被提升到了重要的职位上,忽然获得了大额的奖赏,这看起来似乎很奇妙。其实,正是因为他们拿着微薄薪水的时候,就已经在工作中付出了切实的努力,他们拥有一种追求尽善尽美的态度,并因此获得了充分的经验,这些便是他们忽然获得晋升加薪的原因。

世界上有很多人好像专为薪水而工作,他们不尊重自己的工作,不把自己的工作看成创造事业的要素、发展人格的工具,而视为衣食住行的供给者,认为工作是生活的代价、是不可避免的劳碌,这是多么错误的观念啊!如果一个人总是在轻视自己的工作,而且做得很粗陋,那么他也决不会尊重自己。工资袋中的区区之数的取得,只是你工作中的最低动机而已。它可以使你获得面包,所以它是必要的。但是比面包更可贵的,就是在工作中发展自己的潜能,尽自己的才干,做正直而纯洁的事情。如果工作仅仅是为了面包,那么你生命的价值也未免太低微了。你更应该有更高尚的要求:要做一个正直的人,要尽最大的努力去做最正确、最公平的事。请你切记:世界上最卑微的人,就是那些只为了薪水而工作的人。

想想吧,你会仅仅因为钱而去做一项工作吗——即使它会给你带来不幸?一些人挣的钱虽然多,但是他却很沮丧和忧郁。如果钱能换来身心的宁静、与家人共度的时光或拯救他们的婚姻的话,他们宁愿把钱扔出窗去(有些人已经这样做了),金钱买不回爱情。因此,首先让我们用正确的观点来对待金钱。你必须喜欢你的工作,具有挑战性;在一个舒适的环境下,为你信任的、支持的公司工作;最后,要甘愿为公司作出贡献。

薪资反映一个人或一件工作的价值。如果你一味追求高薪,而忽略了薪资仅是个人价值的反映,这未免舍本逐末。没有个人价值为基础的高薪,将仅是一时之快,将会乐极生悲。所以,你应忘记追求高薪,而应尽全力创造价值及表现价格。

在许多竞争激烈的行业,例如电视、广播电台、有线电视、公关、广告、新

闻、出版或时装界等,会有一段漫长的学习时期,薪水都只有一点点,但是当你熬过来之后,取得这方面的专长之时,你的薪水就跟着三级跳了。还有很多行业,起薪几乎“不足糊口”,但是长远看来,发展却相当可观,必有不少收获。因此,不管你准备从事哪一行,你都要从大处着眼,不要只看到眼前。

因此,你在与雇主谈“钱”之时,不要一切都向“钱”看,你应适时恰当地表示出你愿为企业服务的热情和为企业而奋斗的雄心,这实际上是一种感情投资,有所付出必然有所收获。





第四章 笑傲江湖： 打好薪水保卫战

走入新的公司,就意味着你开始了一段新的职场生涯,在这个有待你熟悉的环境中,你可能遭遇挫折,遭遇痛苦,遭遇不公。你必须教会自己理智面对不公,平静梳理痛苦,智慧理解挫折。你必须在这里展开新一轮的“薪水”战役,不仅要捍卫自己既得的薪水,更要蓄积再创新水佳绩的能量。



黄金法则十三：直面不佳“薪”情

◎ 执薪不公面面观

不同的公司有不同的薪酬待遇,不同的公司可能也会有不同的不公平待遇,但归纳起来,主要有以下七种:

一、薪酬水准低于市场水准

市场上的薪酬水准是影响企业薪酬水准的重要因素。如果一个企业自身的薪酬水准低于市场水准,同时又没有与之相配合的措施,如较高的福利、便利的工作条件、有吸引力的培训机会等,那就会直接或间接地影响你的工作热情和工作信念。

二、没有做到同工同酬

如果在同一家企业中同工却没有做到同酬,使你受到了不公正待遇,那你就有可能会减少自己的投入,降低努力程度,在极端的情况下会演变为辞职。

三、劳逸不均

如果在同一家企业中,有的员工一天到晚忙得连喘息的机会都没有,有的员工却无事可做,喝茶聊天,其薪酬管理系统肯定存在问题。长此以往,辛苦工作的你必将是牢骚满腹,工作态度消极。

四、管理层薪酬远远高于基层员工

如果出现这种情况,企业的主要干将即基层员工与管理层的关系就会日益疏远甚至僵化,基层员工会情绪低落,士气下降,整个公司将会出现死



气沉沉的局面。

五、没有依据绩效调薪或绩效评核不公平

毫无根据地随意调薪,或绩效评估不公正,都会导致员工对企业的薪酬系统产生怀疑,甚至产生不满。

六、薪资拖延发放或计算经常出错误

不按时发放薪资,薪资计算经常出错,都会导致员工对公司的信用产生疑问,从而丧失对公司的信心。

七、公司利润不能与员工分享

公司利润分给员工过少时,可能会导致员工的不满,影响员工工作的积极性。

◎ 如何面对“言而无信”

许先生在加入目前这家公司之前是另外一间外企公司的业务主管。因为他跳槽到这家公司有部分挖墙脚性质,所以当初他进入公司时,公司曾承诺给他丰厚的报酬及优厚的福利。但在他加盟公司半年后,这份承诺却仍未兑现。许先生想讨回自己应得的利益,提醒领导注意此事,他该采取什么方式呢?

方式一:让“言而无信”付出代价

老板的“言而无信”的确可恶,对于那些确实找工作挺难,不得不有求于他“赏口饭吃”的员工们来说,这种可恶可能还在能够容忍的限度内;可对于那些被他甜言蜜语、许以各项优厚待遇挖来,并把退路都堵死了的骨干员工们来说,这种可恶就让人忍无可忍了。

对于许先生这种情况来说,他首先应向老板正面提醒,如果对方并没有忘记这码事,只是因为一些客观原因拖了下来,那不妨暂持谅解态度。但是,如果到了答应的日期时还是迟迟“不见动静”的话,那就要毫不客气地再

次提醒他。如果他总是推三阻四,没有诚意,那你就要考虑采取措施了。

我们谁都没少听说过这样的“职场故事”:某某公司的员工把收回来的货款卷跑了;某某公司的员工以出差为名,借了一笔不菲的差旅费后成了“断线的风筝”。当然,这都是那些怀揣假身份证的外地打工者的“最后一招”。这些人中当然不乏心术不正的“娄阿鼠”,但大多数还是因得不到老板们的善待所致,其中最重要的一点就是老板们的“言而无信”。为自己的言而无信付出代价,不管是谁,其实一点都不冤。

当然,许先生作为一位业务主管,是绝不可能以上述手段发泄不满的,但在老板越来越对不住自己的情况下,在具体工作中也确实应该留一手了。干脆一句话,对于屡次不能兑现诺言的老板,你不能不让他付出点代价,但又绝对不能不考虑时机和手段,能通过协商解决当然再好不过;通过法律解决未尝不可,但双方在法庭上撕破了脸皮,日后是不太可能再合作了;不得已而为之的下策是适当地报复老板一下,然后离开这个伤心之地。具体的手段当然是要看你在公司里的地位、你的聪明程度、你对时机的把握而灵活处置了,最好就是让他吃了亏还说不出道不出,起码是不愿在大庭广众之下承认。当然,这一切要适可而止,毕竟,老板也不容易,有时甚至也有几分可怜。

真经点拨:不以牺牲自己为代价,不以降低人格为代价,不以报复为手段,不追求无言的结局。你是君子,走到哪里都是,要懂得首先保全自己,然后再去争取权益。

方式二:争取主动

“业务主管”这份工作的挑战性是很强的,单位领导通常要根据你的业绩来采取对你的用工态度,如果你的业绩欠佳,恐怕无论采取何种方式也不会让公司兑现当初给你的报酬承诺。反之,如果主动权掌握在自己手里,那就可能胜券在握了。

如果你的上司可以左右公司方面对你的承诺,那么你不妨打一份报告给他并讲明你的想法,万一是由于工作中的某些误会造成目前这种状况,那你跟上司把话讲透也就是了。你可以先采用这种正面而简单的方式争取,以观后效。



如果你的上司由于种种原因得不到公司方面的直接信任,进而牵扯到你,站在你的角度,最好采取迂回战术。目前,有些股份制公司的老板不只一个,因为某些利益关系,在诸如员工的报酬及福利等问题的落实上会产生分歧。所以,一些看上去应该做的事却迟迟不能做,这的确打击了公司职员的工作热情。此外,许多上层领导关系复杂的单位也存在类似的毛病。如果身陷其中,你就应该主动找机会先跟身边与公司方面有着良好关系的同僚做进一步的沟通,让他们能够认同你在公司中的价值与地位。如果你通过展示自身真实能量得到了他们的认同的话,那么你就可以再通过你的直接上司向公司方面提出有关报酬的问题,此时,胜算应该是很大的。

另外,你要握有制胜法宝。在今天,从事业务工作单靠耍小聪明或依赖投机行为,已经吃不开了。如果你手中还有王牌没有亮出,如果你觉得这家公司还有值得你为之工作下去的理由的话,那么,此时亮出你手中的王牌是最有说服力的。我们必须承认,要想在枪林弹雨的商战中取胜,是要讲实力的。

真经点拨:争取主动正是摆脱困扰、走出困惑的必要条件,但也要注意保护自身“安全”。

方式三:借“食文化”沟通

在当今变幻莫测的商界世道里,像许先生遇到的这种情况举不胜举。当他进入一家企业,领导对他的承诺半年后仍不能兑现时,自然会有诸多的缘由不为他所知晓。这里面有企业的、企业领导的或者他本人的工作表现等等。面对这种情况,许先生首先应弄清未兑现缘由,但不可对老板直言不讳。当初的承诺半年后未兑现,的确可能事出有因,不过也许上司此时正准备给他兑现呢。如果许先生贸然去找领导询问或提醒,领导可能会找出多个理由将他打发出门。有这样的一两次还说得过去,但他总不能像小孩子那样天天追着上司去问吧,除非他想走。所以,许先生不妨采取灵活务实的态度,如邀请老板于一僻静处谈谈心,或干脆借助交流“食文化”进行一番沟通。总之,在获悉缘由后再作打算也不迟。

如今在许多单位的日常运作中,不论是上下级还是同事之间,动辄就请客的事情不在少数。而工作之余,三三两两聚在一起到外面“撮”一顿亦属

平常,并且逐渐已成为人们业余相互交流、增近感情的一种时尚。因此,许先生可以邀请企业领导到外面坐一坐,从位置上看,两人谈不上高攀与低就。在企业是上下级,到外面就是同事嘛!再者,面对街头巷尾的旗帜招展,“食文化”的空前发达,又有“民以食为天”的古训,如不去尝试,多少与现实相悖。但你邀请领导去做客时,一定要选好时间。当领导装模作样地客套时,你一定要用你的诚恳使其就范,直到上司答应与你在一事先定好的雅间面对面边饮边谈。席间,你可以从企业的发展、产品的质量、人才的使用等方面,向领导询问或者展开聊天话题,直至获悉到你给领导的印象及承诺之事。此时,承诺未兑现之事及其原因自然会水落石出,况且你还会了解到与自己生存相关的企业里的其他事情。这样,既增进了同领导的感情,又促进了承诺的兑现,真可谓一举多得。此等好事,何乐而不为!

诚然,通过一顿便饭的交流,并不代表当初的承诺就一定能迎刃而解。这年月,商界里的旷达之士真可谓凤毛麟角,而端起酒杯时多难的事也能办,放下筷子以后什么事也办不了的领导则大有人在。但重要的是,许先生由此破解了心中的结,知晓了其中的缘由,自然也会酝酿出解决的办法与对策。

真经点拨:特殊的时间,特定的场合,以并不特别的方式,或许能帮你取得事半功倍的效果呢。

方式四:遭遇不同答案

许先生是一位优秀的商界人士,当初放弃自己优越的职位和丰厚的待遇,来到现在这家公司,原因不外乎就是如今这家公司的条件更为优厚,或者是新公司的位置更能体现他个人的风采和魅力,再不然就是专业更为对口一些。既然他是经过深思熟虑之后,才放弃了原先拥有的东西,选择了一切重新开始,那么在遇到这种状况的时候,他同样需要深思熟虑,选择适当的方式,做出适当的决定。

首先,要看看新公司目前的业绩状况如何。这其实是最根本的。如果公司的业绩非常好,而老板却不对许先生兑现自己的承诺,这就说明新老板的人品是值得怀疑的,也许他本身就是一个虚伪吝啬的人。你根本就不用再考虑,也不用再浪费自己的时间和精力跟他摊牌,力争自己应得的一份。





这样做反而会惹得自己心情不好,索性直接走人就是了。相信以你的能力和经验,不会找不到更好的地方。

另一方面,如果许先生的新公司只是处于暂时的低谷,而许先生经过自己的评估后认定公司很快就会有蛟龙出水的一天,他在新的位置上一定能展现自己各方面的优势,如鱼得水般地工作并快乐着,那么,他何必为了一时的钱财而伤脑筋呢?不妨再给老板一段时间,也许老板自己会很快地想起对你的承诺,并且会非常感激你的雪中送炭,也许到时候好处会更多。但这要凭借许先生精明的判断能力。

还有,也许许先生的新老板正是他的铁哥们,公司也是新手上路,一切还未走上正轨,而许先生本是友情出演,为朋友和自己开辟新天地。那么,许先生就应该义不容辞地再继续为公司拼下去。当然,时间以不超过两年为限,否则,谁还受得了呢?两年后,如果公司还不能闯出一番血路,那不仅许先生该另谋出路,许先生也该劝劝他的老板朋友:“趁年轻学点别的吧!”

再有一个可能,就是许先生到了新公司以后,也许对公司的工作还不太适应,个人业绩并没有达到老板预期的要求,老板由此对他心有不满,认为他不值得当初许诺的那么高的报酬,也不配目前的位置,正在暗自后悔不迭。如果是这种情况,许先生就应该细思量了。要继续留在这里的话,就得从自身找原因,看看自己哪里做得不好,赶快有则改之,无则加勉,否则,到时候等不到许先生想出合适的办法去跟老板理论,老板恐怕就该请他吃鱿鱼铁板烧了!

真经点拨:你也许正面临着一个多岔路口:有的路上风景很好但脚下泥泞不堪,有的路边开满野花但终点是峭壁,有的道路崎岖但是能走得长远。但无论如何,请选一条路吧,反正此时不能后退。

◎ 拿个红包好过年

每到年底,各企业都会发放年终奖金。年终奖金有两种:一种是到年末时,老板偷偷塞给你,不数也不知道有多少,别人也不知道你拿多少;一种是本来就谈好的,有多少业绩表现,年终就发约定的奖金。

事先不知道拿多少钱的状况比较多,尤其是民营企业,因为民营企业本

身的薪酬制度本来就不清楚,比如说,他们同一层级的可能都拿一样的工资,如总监级都拿五千,但是在年终业绩好的时候,他们可以拿到很高的年终奖金,可能给一张卡或存折,里面有超过一年年薪的奖金。在房地产业,楼盘卖得好,或企划做得好,就可在年底拿到高额奖金。这种情况在国有企业较少,毕竟还有些国家限制。但是民营企业家每分钱都是自己的,他愿意出这笔钱,就马上可以发放。

另一种是国际比较通行的方式,就是 CEO、干部与公司股东事先约定好,今年做到何种业绩或是市值达到多少,就可领取相当比例的年终红包,这种红包通常也超过一年的年薪。国内的外企、国有企业主管,也常采取约定制,他们一年的薪酬,每月只拿 60% 或其他比例,其余到年底看业绩,再发放剩余的薪酬,如果业绩没达到,甚至无法拿到全额工资。愈高阶的主管,平时每月拿的比例愈少。还有更规范的做法,就是与每个管理人员签约,内容非常详细,你今年完成哪些指标就拿哪些年终奖。指标订得非常细,有很明确的奖金计算公式,这种方式相对比较公允,在制度比较健全的公司里比较常见。

年终红包代表老板对员工一年工作的认可,也是对辛苦工作的员工们的一种激励,是与员工的工作表现挂钩的。对企业贡献大、当年服务时间长的员工得到的年终奖会相对多一些,有突出表现和事迹的员工所获得的奖励也多用年终奖的形式进行发放。如果员工认为自己得到的回报与自己的劳动付出、贡献和自己的期望值比较吻合,年终奖就会产生激励作用。

员工个人的付出与企业该年度的利润多少存在一定相关性,对员工来说,到年底结算的时候能够拿到一些奖金是一种心理安慰,也暗示出企业该年度经营情况较好,来年的前途比较光明。企业发年终奖已经成为一种惯例,这样做能够使员工安心工作,增强对企业的忠诚度,否则员工会认为企业经营不良,从而导致离心力的增大。

年终红包发放的比例,每个公司都不一样。但通常越是高层,年终红包的比例就越高,一般员工对公司影响不大,但如果一个高阶主管表现提高一点,整个公司业绩就可能提高 10%,甚至可能是几千万到几亿的业绩成长。

有些企业在发年终奖的时候可能有一些不当之处,比如,奖金额全凭领导的看法和印象;奖金过于平均而完全成为一种福利;有些员工拿不到而有



些员工又拿得很高;发放数额完全公开等等。这些企业由于考虑得不够周到,处理方法失当,结果导致员工一肚子意见,很多人心理不平衡,内部怨言四起、流言不断,员工满意度在短时间里面急剧下降。

员工面对年终红包的多寡,自己心态应该放得平和一些,这是能够知道老板对你的评价的最好方式。如果你觉得老板对你的评价太刻薄的话,你可以跟老板进行沟通;如果沟通没用,可考虑换一个工作。但是有些人的自我感觉较好,常会觉得自己已经不错,所以会对瘪瘪的红包大发牢骚。其实,这种人应该多听听别人的客观意见与参考目标数据,对自我做出较深刻的反省,才能有利于工作的开展,增进红包的厚度。要知道,攀比是没有意义的,关键是平心而论自己做得如何。如果自己做得不错,老板却没有意识到,就要主动找机会与老板沟通。记住,只有把工作做好,才有条件谈奖励。





黄金法则十四：上司是生财之本

◎ 上司心中可有你？

身为下属，你的薪水和成就不仅与上司的成就有关，更与公司的状况紧密相连。不论就主观还是客观现实而言，上司都需要下属的协助和配合，所以他们会不停地物色人选，或使之成为自己的左右手或使之担当重责大任。可见，上司是你升职加薪的决定性因素，因此你必须首先测测你在上司心目中的位置。请试着回答以下问题：

一、你同上司的关系是否还不错

人际交往和人际关系在任何组织机构中都显得异常重要。当代社团生活中，许多经理和雇员的前程都取决于他们能不能“耍得开”。无论你在收发室工作还是担任中层管理工作，成功的关键就是你要精明、老练、圆通，并且让高级管理部门知道你。

和上级认识并熟识主要是通过社交。你上一次和上司一起吃午饭是什么时候？你同一些高级领导有来往吗？如果你在一家小公司工作，它的老板及合伙人认识你吗？你和上级领导的关系是否很密切？弄清这些问题，会对你与上司的关系大有助益。

二、你公司里的老板赏识你吗

你的老板知道你在干什么工作吗？他们对你有较高的评价吗？一般人都以为，自己表现好，工作好，就迟早会传到领导耳里的。可惜，情况往往不是这样。很可能你的工作干得相当出色，可领导们却根本不知道。

在这方面会处置的人总是会想方设法地表现出自己的称职，设法让别人看到自己在做的工作，得到一个工作干得很好的名声。高级经理们往往



把这样的人看做崭露头角的新兴人才和公司里的能人。

三、你的顶头上司是否宣传你的成绩

无论你是秘书、办事员,还是中层经理,你的顶头上司既可助你成功,也可毁你前程,既可让你显得精明强干,也可使你看来很不称职。一些人从未得到提拔,仅仅是因为他们的上司不给他们表现、发展的机会,不让他们崭露头角,展示才华。

你的情况是否如此?你的上司是否只关心他所管的那一点点工作能否显出成效?你是否受到这样一个上司的压制?如果你的上司不给你发挥你的才能的机会,不重用你,不让你出席那些可让高级人员了解你的会议,而你又摆脱不了他的压制之时,那你就应该考虑离开这里。

四、你是否对你的顶头上司构成威胁

这种情况很多。比如,有某个经理、秘书或办事员,他年轻聪明,能言善辩,在众人之中很引人注目。他有不少新想法,工作起来似乎也永不疲倦,可是,最后他却发现自己所有的努力都遭到顶头上司的阻挠、破坏和打击。

你碰到过这种情况吗?现在你是否正处在这种状况之中?你的上司因为受到了你的才华的威胁,所以总是找你别扭,不与你合作。在这种情况下,本应使你显现出自己价值的那些特性反而有可能对你不利。不过这同时也表现出你的上司是何等卑劣平庸。

由于你的才能对上司的职位构成了威胁,从而产生了对你不利的影响,这种不利影响基本上是无法克服的。你越能干、越出色,你的上司就越会觉得是一种威胁,也就会越发避免对你的提升。

五、你的顶头上司是否常把你的功劳窃为己有

你出色的工作成绩让你的上司感到你对他的威胁,对你来说,没有什么比这更糟了,但是,如果你碰上了一个总是将你的功劳占为己有的上司,这同样不是一件好事。很多上司常把下属的优秀报告或拟订的合理计划偷偷地据为己有。对这种行为,你很可能会蒙在鼓里,等到你发现时,却为时已晚。在你写的那份出色的报告上,赫然署着的大名不是你,而是你的上司,

他成了这份报告的作者。

如果你发现自己的工作成果被上司窃取了,你就应严肃地考虑自己在公司里还有无前程。这个人不但没有起到指导、帮助你的作用,反而窃取了你在高级管理人员面前展示的才华。当然,你也可以就此同你的上司开诚布公地谈一谈,你也许会得到一些于你有利的答复。但是,最可能的结果是:只会造成你同上司的对立,使他产生更大的威胁感。在这种情况下,你最好面对现实,考虑离开。

六、你在公司里是否已参与了许多重要项目

随着你工作层次的提升,如经常参与核心项目的决策,这就表明你已踏上了高升之途。因为参加这类项目,会使你有更多机会和高级管理人员打交道,并在过程中证明自己的能力。同样,若你未能参加这类项目,那可能正表明你该着手考虑另谋出路了。

七、你有没有参与制订公司预算和行政管理

公司有没有交给你制订预算和行政管理的职责,是检验你现时权力的尺度。很多行政管理人员强调,权力大小实际上主要表现为你掌握公司财务能力的大小。这并不是说你必须是一个出纳员或是在财会部门工作,而是说你应有权决定支出和划拨一定数量的钱款,你应有权决定一定比例的公司资金如何使用。在现代大机构中,金钱即是权力。在某些小的方面决定使用资金的多少,很能说明你的能力大小。

八、近来你是否负有许多的责任

能高升的人往往会在他们现有的权限范围内得到越来越大的权力。公司可能会在一定范围内提高他们的权威,或许为其增加手下的职员,或另配助手来帮助他们完成工作。

有平步青云希望的人总是在公司的重要部门内担负较多的责任。你是否属于这种情况呢?即使你只是个秘书或者办事员,你也有可能在你所在的部门里得到较大的发言权。如果你是位中层管理人员,最近你有没有主管一个部门,并只由你主管呢?如果你缺少权力肯定表明公司并没有想到



要提拔你。

◎ 洞察上司

和上司相处,首先要搞清楚他的兴趣爱好,了解其意图,掌握其心思。其中,察言观色是关键。你要注意察上司之言,观上司之色,琢磨清他的喜怒哀乐、悲怨怒愤,在此基础上对症下药,投其所好,尽可能迎合他的心理、满足他的需要。这就是说你要根据上司的情绪变化,调整自己的情绪;根据上司的性格和喜恶,修正自己的处事方式。如此,方能赢得上司的好感,使他有兴趣了解你的能力、考察你的才干,建立起一定的感情,使你受到器重和照顾。

张健是某企业的一名干事,为人处世很有经验。他善于交际,善于和各种各样的人打交道,尤其对上司的心思爱好都摸得特别清,“很会来事”。因此,他参加工作没有几年,就得到了上司的重用。

后来,老经理退休,新经理上任。新经理是位40多岁的人,思维敏锐,观念现代,是位敢想敢干的开拓型领导。张健时隔不久就完全摸清楚了新经理的兴趣、爱好。

新经理的穿着很讲究,很整洁,上班也很准时。张健顺着这个思路,修正了自己,精神面貌发生了很大的变化。他一改过去的习惯,讲究起了穿着打扮。而且,每天上班他总是第一个走进办公室,给新经理留下了良好的印象。

张健又了解到,新经理八小时以外的主要兴趣就是读书,尤其喜欢哲学著作。张健便又利用节假日逛书店、逛书城,就连废旧书摊也不放过,购买了许多哲学、文学、社会学方面的书籍。然后,他就利用晚上的时间去经理家“拜访”。今天送几本,过些日子再送几本。久而久之,在送书与取书的过程中,他很自然的和经理有了谈话、交往,加深了自己在经理心目中的良好印象。再加上张健本身就具有一定的领导能力和业务素质,经理通过观察、考核,在其上任不到一年的时间里,就提拔张健担任了该企业的一个部门主管。

张健之所以能够在极短的时间里得到重用、提拔,除了他自身的能力

外,其中最主要的是他对上司“颜”、“色”的观察。没有这一点,即使他的能力再大一些,他也未必会被上司赏识,并被重用。

你要想达到这种程度,就必须善于在平时下苦功。《红楼梦》一书中说过:“世事洞明皆学问,人情练达即文章。”要抓住上司的心思,首先应从观察开始。观察主要可以从以下两个方面着手:

一、对老板进行直接观察

你要善于观察老板的一言一行、处事方式、思维方式,善于观察老板的喜好以及他的性格特点等等。通过对以上诸方面的观察,你就会对老板有个正面的了解。这种了解是你于工作时的依据。

陈强在某公司工作的一年当中,充分显示出了他的杰出才干与较强的谈判能力,因此这次他被总经理召来与其一起去邻市洽谈一项重要的业务。他们同乘公司的一辆小汽车,陈强在单独与总经理在一起的几个小时的路途中,他发现离开办公室的总经理像是换了一个人。总经理变得开朗、随和、健谈、幽默,与办公室里正襟危坐、不苟言笑、高深莫测的形象判若两人。他与陈强谈文学、谈艺术、谈体育、谈旅游、谈社会人生百态、谈宗教精神追求、谈历史风云变幻、谈现实争名逐利……

陈强发现,他与总经理的知识领域很接近,思想观点很容易沟通,在许多问题上都能够很快达成共识。他感到生活中的总经理是个有血有肉、平易近人、知识渊博、爱好广泛之人。通过对总经理的深入了解,陈强愈发敬重他。而总经理在与陈强的接触中,更深入地了解了他,加深了对他的印象,产生了更多的好感。

直接观察老板,能够使你从正面了解他。你遇到了与你有相同高雅品位的领导,则可与之结交为知音,在请教切磋中增进友情。但如果不幸遇上了低级庸俗的领导,你则应避而远之,否则不仅降低了自己的人品,也滑向了罪恶的边缘。

二、对老板所欣赏的人进行观察

这种观察的好处是,能够使你在现实中建立起一个学习观察的榜样,你可以循着那些人的道路走下去,不致误入歧途。但你要注意一点,千万不能



“邯郸学步”、“东施效颦”，此等不伦不类的行为，反而会贻笑大方。这种间接的观察方式，能够使你从侧面了解到上司的为人处事。

把这两方面的观察结合起来，你就会对你的上司有一个全面而透彻的了解。然后，你就可以有的放矢地向你的上司“进军”了。

林涛和吕刚都是某名牌大学的学生，毕业后两人一同下乡到基层当上了乡公务员。两人积极肯干，几乎同时被提拔为副乡长、乡长。就在他俩担任乡长后不久，县委班子大调整，上级党委为该县委派了新任县长和书记。

林涛自从突破校园围墙、步入仕途之后，他耳闻目睹了当代官场的诸种人事经验、成败教训，自己已积累了一些为官心得。新的领导班子上任后，他通过结识县委、县政府的办公室主任、秘书等人，对新任县长和书记的学识、性格、经历、娱乐爱好等方面作了彻底的了解。当了解到新任常委班子要以廉政为突破口，要求各级领导班子管住自己的嘴、管住自己的手，扑下身子真抓实干，为老百姓办好事、办实事的施政方略后，他开始积极调整工作部署，集中全乡人力、财力，为下属的三个偏僻村庄铺出了一条条宽阔、平坦的水泥路，使原来的泥水路、凸凹路、车辙路没有了，农副产品运输困难的难题得到了彻底的解决。这件事经过当地报纸、广播、电视台等新闻媒体的炒作、传播，林涛很快在新县长、新书记那儿挂上了号。

与此相反，林涛的同窗吕刚却对新任父母官的到来，没有表示太多热情。他采取“坐、等、观、望”的方法，既没有下功夫去了解新任县长、书记，也很少去县委、县政府串门。他仍然按部就班地抓计划生育、抓支援夏收、抓促交各种摊派等工作，几年下来，工作一般，政绩平平。

后来，林涛被提升为县委宣传部部长，而吕刚仍然在乡长位置上“原地踏步”。林涛和徐征的成败，印证了观察上司、了解上司是何等地重要。

◎ 赢得上司的信任

在某报社里，小徐的才华并不出众，就连文学底子也说不上深厚，可是他却年纪轻轻就做到了副总编一职。很多人都对小徐“坐升降机”式的升迁感到不解，想不通总编为何要不断提拔他呢？

这要从五年前报社创刊时受到的挫折讲起。当时，报纸的发行量不高，



又牵涉到一桩经济纠纷案里,如果报社败诉的话,债务赔偿就足以让报社破产。面对这样的状况,社里众多员工,包括很多的部门主任都纷纷求去,只有办公室主任小徐坚持留了下来,与总编一起为报社存亡而奋斗。

三个月过去了,经济纠纷案的官司仍未了结,报社财务依旧紧缩,连员工们的薪水都发不出来。对于这场官司能否打赢,连总编自己也失去了信心,他对小徐说:“小徐啊,这段时间辛苦你了,我非常感谢你的忠心,但你也知道,报社大概快撑不下去了,你还是另谋高就吧!”小徐并没有因此而退缩,他反而对总编说:“总编,你要有信心啊!报社一定能度过此劫。不管如何,我都会和你一起坚持到最后一刻。”

又三个月过去了,经济纠纷案终于结案,报社胜诉。先前的员工又陆续回到了报社上班,报社业务也开始好转。此时,为了增加报纸的发行量,小徐又开始不辞辛劳地挨家挨户拉客户。

半年之后,报纸的发行量迅速上升,广告业务也日渐好转,报社的利润不断增加。总编很感激小徐的忠心,时刻不忘提拔重用,他常拍着小徐的肩膀说:“患难见真情,我总算找到知己了。你办事,我放心!”

小徐的幸运在于他对事业的执著、对上司的忠心,所以他赢得了上司的信任。上司最欣赏的莫过于忠诚可靠的下属了。一个能力并不出众的下属可能会因为他对公司事业、对上司本人的忠诚而获得上司的信任,加薪晋升的好处自然会幸运地落在他的头上。

一个能力极为出众的员工,如果他对公司的事业不忠诚,对上司本人不尊敬,那么他的才能发挥得越是淋漓尽致,公司可能遭受到的创伤损害也就会越严重。任何国家、任何朝代对于叛国叛主的行径都是严惩不贷,上司又何尝不是如此呢?若非昏头或被迷惑,上司即使不将“奸贼”驱逐,至少也会百般压制使其长坐冷板凳。因此,一个对公司、对上司不够忠心的下属,无论他的能力有多么出众、才华有多么洋溢,上司都会认为他靠不住而不会予以重用。

职场之中,能以忠诚可靠取得上司的信任当然是最好,患难时期是最能洞悉人心的,但问题是,哪会有那么多的患难供你表忠心呢?“路遥知马力,日久见人心。”要老板明白你的忠诚,“日久”到底又要多久,难道真要“等到花儿都谢了”吗?其实,除了“患难见真情”、“日久见人心”外,还有别的法



宝。

一、热忱主动的工作

上司希望下属们的工作态度认真、积极、热情、全心投入,如果能够如此,即使经验不是很丰富,才能不是很优秀,工作绩效不是很出色,上司也还是会赏识这个人的。工作热忱就是要不怕吃苦,把吃苦当成磨炼。同时还要有一套做事原则,不能热情过度,或是流于马虎。

二、勇于承担责任

现代人普遍缺乏责任感,而责任感对于公司、家庭、社交圈和社会都是无比重要的。对公司负责、对上司负责,是下属最基本的职业道德。“事不关己”的下属,或者“做一天和尚撞一天钟”混日子的下属,都是缺乏责任感的下属。

当工作出现错误时,如果你赶忙站出来说:“噢!那不是我的错,责任全在于……”这种辩解对于你本人而言是为了推卸责任,在上司看来,这种推卸责任的表现是因为你对公司事业缺乏忠诚所致。几乎没有一位老板会对推卸责任的下属有信任感。所谓“覆巢之下无完卵”,公司利益和每个员工息息相关。如果公司业务不好,纵然上司想替员工加薪、给奖金、发红包,那也是不可能做到的。

对于聪明的下属而言,不仅要勇于承担起自己职责范围内的责任,而且更应积极地寻找并把握促进公司利益的机会。只有这种下属,才会有加薪升职的机会,才会是上司心目中值得栽培的好人才。

三、大局为重

你要识大体,不过分计较个人的得失,凡事尽可能以公司的整体利益为出发点,这样的下属最受上司欣赏。一个公司有财务、业务、人事等诸多部分,只有在主管的监督和协调下,每个部门、每名员工相互配合才能促进公司整体利益的发展。如果部门之间互相牵制,员工为个人恩怨得失而相互计较,那将会如同多头马车,朝各自的方向使劲,有时甚至还要暗中设下陷阱,结果使马车根本无法向前行进一步。

四、讲求工作效率

企业界是个最讲求效率的世界,如果你做事慢吞吞,经常都无法提高效率,那么无论你心地是如何善良,或者工作态度是如何认真,上司也不会看重你。一旦你被上司认定是一个慢吞吞、懒惰虫、萎靡不振、好好先生、只会说恭维奉承话、爱发牢骚的人,那你就很难再翻身了。

如果你能够将上司委托你办的事情顺利完成,然后你再问上司:“还要我做什么?”这样一个接一个地自己找事做,相信上司一定会佩服你、信任你。

五、替上司分担工作

身为上司,他每天都会为了工作而忙碌不休,深感责任重大。所以,当他发现无法顺利进行工作,而又肩膀僵硬、眼睛发花、白发渐多时,他便会感到颓然,甚至有人会担心自己患上神经症而感到不安。他很想摆脱这种环境,经常都在寻找能让他放心委托工作的部下。如果有谁是那种只要告诉他要点就能很顺利地去处理工作的下属,上司派给他工作时,他心里不知要轻松多少。但实际上这种下属并不容易找到,大多数下属都是稍微批评两句就不高兴,并说出一大堆理由来反驳的人,于是,上司难免失望。

因此,当下属真正了解了上司的这种期望,并能承担起上司所负的重担时,上司定会惊喜地说:“不要太勉强,这个担子对你来说太重了吧?别跌倒了!你真是个好帮手!”不信你努力试试看。

六、顺利完成你的工作

下属不听从命令,使得工作不能按时完成,是最让上司恼火的事。下属的工作都是上司根据能力派定的,下属一旦不能按照上司的命令完成工作,而破坏了其好不容易才订出的计划,这样,不仅上司对自己应负的责任无法交代,甚至还要付出更大的代价。由于下属的不认真使得上司陷入困境,这时他当然会发怒。

我们并不需要你向上司献媚来取得信任,只要你能彻底地完成分配到自己名下的工作,就是让上司最高兴的事。



七、提意见不计得失

对公司提出意见、建议,是一个职员应尽的责任。自己提出的好建议虽然自认为对公司颇有帮助,却也不一定会被采用。此时此刻,你应该想到,公司并不是你一个人的,公司有公司的眼光,公司有公司的立场,所以还是慢慢来吧!你要有这样爽快的心情才好。虽然自己的提案被否决了,你并不因此而耿耿于怀,这才是得到上司信赖的好办法。

“他的提案被否决了,却没有丝毫不满,真是心胸宽大的好青年!”有了这种好评,就可以说,上司已在你的手掌心里了。虽然你的提案被否决,然而你却获得了他的好感,这样对你的将来不是十分有利吗?公司方面也许正在期待着你下一次的提案。上司会认为,你是个能提出好建议的职员,而且会认为,你是个不论成败都能保持心情舒畅的乐天派。这样,以后你还会有许多提出建议的机会,同时推销自己的机会也绝不会少。

八、解除上司的忧虑

上司的脸有时会因叹息而改变。究竟他为什么叹息呢?当然,原因很多,但最大的原因之一是下属不了解他。上司如果无法让下属了解自己的意思,那就难以指挥领导下属。如果你能让上司觉得“这人在设法了解我”,这时正处于孤立和忧虑状态的上司可能就会接近你,向你讨教。他会想我为什么得不到大家的了解呢,从而自我反省。这时候,如果你能很温和地对他说“我想你的这种做法大家恐怕难以接受”,除非上司是傻瓜,否则他一定会同意。而且,你极有可能因成为他的谏言者而被他所信赖。倘若他的忧虑因你的话一扫而光,那他一定会很感激你;若能做到这一点,你就已是一个有相当修养的人。

九、助上司渡过难关

上司的脸如果因苦恼而改变时,大概就是他的工作不顺利的时候。当一个人在拼命工作,而工作却不能顺利完成时,他总是会忧郁的。上司会因为下属没完成任务而苦恼,也会因自己肩负责任的重压而消沉下去。

大多数的下属这时都会对上司表现出规避态度,避免看到他的苦脸。

有些人甚至认为这与自己无关而全然漠视。当然,这种人心情比较轻松,也不会向上司表示出关心。而正面替上司解决苦恼的那些人,则必须具有一定勇气,并且心地善良,否则就做不到。所以,有这种想法的人具有相当了不起的素质。如果你是这样的人,你一定想把上司因苦恼而扭曲的“鬼脸”设法变成人的脸吧?为什么上司的工作不顺利呢?自己是不是可以替他办到?能不能帮他的忙?你应积极地去接触上司,对他说“请让我来帮助你”,像为自己的亲人做事一样地为他努力。不管事情的大小如何,一旦你的上司陷于苦恼中,他对主动提议帮助他的你就一定会非常感激。

十、善于安慰上司

上司的脸会因遭遇到不幸而改变。万一某事失败了,他心中的悲哀远远不是你这个身为下属的人所能够想像的。由此可知,当上司的人在表面上看来似乎很荣耀,事实上,他们却都是站在严峻的地位上努力地奋斗着。工作上的事完成以外,在家庭中,他也肩负着很重的责任。如果他身体健康,精力充沛,在工作上也得心应手,那公司里的人就会认为他很有前途。可是有一天,他突然显露出悲哀,那么也许就是家中发生了问题。他虽然没有说出来,并且一直在努力抑制,可还是会自然而然地在脸上流露出苦恼的表情。你对这种微妙的表情变化,不能不予以注意。在上司情感最脆弱的时候去安慰他,这才是下属应有的体谅和善意。

十一、多“施”勿“受”

不管是什么情况,都要“先施后受”,这虽然很难做到,但我们的确不应将帮助别人的事牢记在心里,最好把它忘掉。如果常常将它挂在嘴边,“那时候我曾帮助经理……”,经理也会觉得不高兴。如此一来,你对他的帮助就会化为过眼烟云。为别人所做的好事,如果能被其他人知道了固然好,但是,总的来说,我们不应该要求这样,只要获得良心上的满足就可以了。

为了上司能够顺利完成任务,你可以主动去帮助他,但你千万不能要求回报,或要求对方酬谢。否则,自己所做的一切努力都会变成零。还有一点很重要:即千万不要凌驾于上司之上。头脑好的人总想出风头,这种人往往会导致上司的反感,对他敬而远之。



十二、踏实肯干

奉劝你务必在工作上忠实专心,追求进步,不要想入非非。如果你拥有踏实肯干的工作态度,即使你平时默默无言,上司也会寻找机会接近你。上司会瞪大眼睛寻找能干的人。你应该相信上司的眼睛,踏踏实实地努力工作,使自己的生活过得充实。只要你是个人才,会做事,又尽职尽责,上司就一定会笑嘻嘻地接近你。认真踏实的工作态度,任何人都可以看得见。同时,人们也总是喜欢帮助这种人。

十三、做漂亮的小事

做那些你能做得很漂亮、很成功的小事,不要嫌其微小、卑琐。能把小事做得很潇洒的人,才能把大事做得成功。许多上司也常用这种方法来考验下属。如果你认为这是大材小用,那么,上司便会认为你是个什么都干不好的无用之材,会更加轻视你。

十四、帮上司发挥专业水准

如果你能帮助上司发挥其专业水准,那对你也必然有很大好处。比如,上司经常找不到急用的文件,你可以尽快替他将所有档案系统地整理好;要是他对某客户处理不当,你可以得体地代他把关系缓和;如果他最讨厌做每月一次的市场报告时,你不妨代劳。这样,上司自然会觉得你是个好帮手,而你自己也可以多储备一些工作资本。

十五、经常请示汇报

一般来说,一个上司判断下属是否尊重他的一个主要因素,就是看下属是否经常向他请示汇报工作。心胸宽广的上司也许不太计较这些,他会认为下属很忙。而对于怀疑型的上司,如果长时间没有听到下属的汇报,他就会作出各种猜测:是不是下属不买我的账?是不是下属联合起来要架空我?一旦这种猜测成了他的某种认定,他就会利用手中的权力来“捍卫自己的尊严”,从而做出对下属不利的举动来。因此,下属要经常向上级汇报自己的工作。向上司汇报时,要力求简洁、有力,切莫让浅显和琐碎的问题烦扰他,

但重要的事必须请示他。

十六、适应上司

你要耐心寻找上司的工作特点,以他喜欢的方式完成工作,不要逞强,更不要急于表现自己。上司向你下达任务后,你要先了解对方的真意,然后再衡量做法,避免因误会而种下恶根或招来不必要的麻烦。如何去了解对方?一点也不困难,只要本着诚意去与对方接触,摒弃一切主观看法或其他同事的不正确意见即可。

十七、适当表现自己

你要学会随时随地抓住机会表示你对他的忠心。你要以你的态度说明一个事实:我是你的好朋友,我会尽己所能为你服务。“言必信,行必果”,说出的话要算数。这种直接的表述很容易打动他,从而为自己以后的工作赢得主动。你不要以为上司很愚笨,不会把这些放在心上。如果你真的努力这样做,他就一定会看在眼里,一定会明白你的意思,对你日渐产生好感。

十八、准时完成工作

你要想使上司信任你,就定要准时完成工作。做任何事时,都要谨记工作时限,若不能准时做好,应预先报告上司,当然最好不这样做。而且你必须圆满地把工作完成,不要等上司告诉你应该怎样去做。如果能够提前完成上司交给你的工作,那会更好。此外,在完成一件事情以后,你一定要再检查两次,确认没有任何错漏时再交到上司面前。

十九、维护上司形象

一家公司某部门新招了一批职员,部门经理抽时间与大家见了一面,以联络感情。他按照新进员工名单所列,逐个念名字。

“李晔(将晔(页音)读成华)。”

全场鸦雀无声。等了很长时间才有一个员工站起来,战战兢兢地说:
“我叫李晔(页),不叫李‘华’。”

人群里发出阵阵笑声,经理的脸色有些不自在。秘书急忙在一旁说道:





“对不起,经理,是我把字打错了。”

“太马虎了,下次注意。”经理摆摆手,继续往下念。

没过多久,那名秘书被提升为经理助理,而叫李晔的那个员工则被辞退了。

虽然明显可见那个秘书是在拍马屁,但你必须清楚,每个人都会有知识上的欠缺,上司出错也在所难免。维护上司的形象,让他从尴尬的境况下走出来,是一个好的下属应该做到的。初人社会的年轻人请务必记住,当你的上司形象好起来的时候,你的形象也就好了,你的“薪”情自然也会好起来。





黄金法则十五：秀出你的生财之术

◎ 量化你的才干

若想生财有道,就必须量化你的才干,使之看得见,摸得着。

一、注重团队合作

这是一个强调专业分工、团队合作的时代,大多数个人成就都是有限的。在这种环境下,能够领导众人,众志成城,发挥团队力量,创造高绩效的人就成为奇货可居之人,高薪自然不在话下。因此,你必须付出努力,使自己成为高效能的领导者,领导部属,开创绩效,使企业获利,也为部属的薪资开创极大的空间。

二、拥有关键才能

如今科技进步,资讯发达,企业竞争早已从传统的产品战演变成为今日的行销战、策略战等全面性的竞争。因此,企业之争便是人才之争,掌握关键才能的人已成为企业竞争的利器。这类人才亦成为企业高薪聘请的对象。上班族应该时时注意整体企业环境正在发生哪些转变,并且思考在这样的转变中,企业需要什么样的技术或才能,以便及早作准备,提升自我价值。

除了要拥有关键才能外,更要建立起一套快速掌握关键才能的学习机制,一旦现有的关键才能不再“关键”,就要立刻设法拥有下一个关键才能,使个人价值在持续挑战中水涨船高。

三、高绩效的工作

高薪来源于个人工作的高绩效,企业付给员工薪水,就是期望员工完成



工作说明书中所规定的职责。如果你能做出更高的业绩,你就能获得比别人更高的薪水。

四、绩效“可见化”

有的工作因为难以量化,或者有时因为管理者的忽视,所以往往绩效不错却未必能得到相应的报酬。比如,你协助主管完成了一个项目的规划,但后来随着项目的终止,主管很可能就会忘记你在这项工作中的出色表现。因此,你在创造绩效的同时,也要力图使绩效“可见化”,比如,为自己建立绩效清单,内容包括任务内容及目标、任务结果绩效等。在年终考核面谈时,它就是你用于争取较高的绩效评估的有力证据。

五、表现自己的出众之处

在争取获得高薪的同时,如何表达自己的水平和能力,使对方觉得你确实不同凡响,也是获得高薪的一个非常重要的条件。除了取决于自身的良好教育背景以外,一定的工作经验、工作能力和健康的身体也是必不可少的。有些职位上的工作,很容易出成绩,也很容易被上司和同事看到,但有些工作的成绩却不易被他人所发现。因此,你必须要使你的高绩效具有“能见度”,比如,在提交计划书的时候,就考虑出量化的内容,使业绩清晰。但必须注意的是,一定要掌握好分寸,否则容易适得其反。

六、亮出你的色彩

你工作出色但却没有什么人知道,这会大大地减少你在企业内外的就业升迁机会。若你有机会在公司高层面前表示意见或作口头报告,你应多做些准备工作,适当展现自己的能力。在企业外出时,你也应把握一些演说机会,或担任专业团体的干事,让公司以外的人认识你。

如果你拥有一个能让你的才干为他人所注意的工作,那么你可能不必采取直接的措施增加你在组织中的可见度。但你的工作也许是处理一些可见度低的活动,或者你是小组共同活动中的一分子,因而难以让人把你个人的特定贡献从中分离出来。在这样的情况下,你也不必吹牛,而应当尽量让人们了解自己。善于总结,与上上下下多沟通,这都是必要的。

此外,在任何一个公司中工作,你都应当努力掌握该公司的文化,并且明确该公司对自己的要求和期望。在此基础上正确塑造自己的形象,如应该怎样着装,应当表现出一种敢于冒险的或者规避风险的立场等等。

七、确立工作期限

如果你自己已经规定好了完成工作任务所需的确切时间,并坚持先做难做的事,那你就赶快去着手处理吧。如果把它们搁置起来,结果只能使你无法将精力完全投入到其他工作中去。

八、避免文件堆积成山

当文件放在你的办公桌上时,你要抓紧时间去认真及时地处理。如果是急件,应马上处理完;如果是个大项目,可以先开始着手做前三步,让它逐渐运作起来。

九、固定时间处理电子邮件

每天上下午可固定 20 分钟时间用来处理电子邮件和留言板。同时,关闭电子邮件报警信号,这样就可以不必在每次响时都去查看而影响正常工作。

十、提前结束当天工作

假如你是下午 5:00 下班,那你可以在下午 4:30 关掉电脑,然后用剩下的 30 分钟时间来做出明天的工作计划,最后关门走人。记住,你自己若不去关掉它,就没有人会为你这样做。

十一、谋求更高职位

许多人进入企业坐稳“交椅”后,就容易安于现状,不思进取,或按部就班地等待升迁。切记,机会只垂青时刻追求的人。假若你是个普通秘书,你就不可指望别人提拔你坐上副总经理的位置,而是应该大胆地去争取行政或人事助理的职位。如果你能够成为团队的管理者,领导众人,创造绩效,那么高薪自然不成问题。



十二、加固职位壁垒

即使你对目前的工作和职务都相当满意,你也必须迅速在岗位上做出与众不同的业绩,使他人无覬觐之心,这样才能保住高薪宝座不致轻易失守。现在读 MBA 提升学历者众多,大多也缘于此。

◎ 展现你的魅力

曾有心理学家研究发现,在办公室的人际互动关系中,事实上你是一个怎么样的人并不最重要。决定一个人的能力是否被肯定,除了在工作岗位上努力外,也需要留给外界一个良好的印象。

有一位员工,大学一毕业就进入一家公司,打拼数年,可是每次提升加薪却都轮不上他。一次朋友聚会,他颇为委屈地对朋友说:“公司创立伊始,我就已经是公司中的一员,在现在这个职位上奋斗了这么多年,就算没有功劳也应有苦劳,没有苦劳也会有疲劳。公司每个人都认为我工作起来是拼命三郎,但每次有升迁机会,老板却总是挑选其他年资比我浅的同事,想起来就觉得很冤!”

的确,同事们都十分肯定他在工作上的努力和责任心,如果对他有所抱怨的话,那就是每当他工作很忙时,脾气就会差很多,十分暴躁,有时还容易把情绪转移给其他同事,而且与同事及领导都较少交流,总是埋头苦干,老板自然对他就不容易有印象。

因此,朋友建议他考虑一下形象管理,也就是该注意一下表面功夫。但是,他听到这种想法之后,突然变得激动起来,说:“难道苦干实干是不对的吗?为什么一定要做表面功夫呢?”

这个问题问得好,到底我们在工作时,是该重视表面功夫呢,还是实力最重要?

其实,答案很简单:“桃李不言,下自成蹊”的时代早已过去,表面功夫与实力一样重要。这就像日本人的产品卖得好,除了其优良的品质以外,包装也是很重要的一点一样。甚至,在他们看来,精美的包装本来就是产品品质的一部分,所以“表面功夫不可少,里外兼备才叫好”!

在这个社会日趋多元化、百家苦争鸣的年代,你越是保持沉默,就越容易被社会所遗忘。古人所言的“沉默是金”的年代,早已一去不复返。现代人如果不懂得适时的自我行销,包装好自己的形象,把握机会秀自己,就很难有受到瞩目、出人头地的机会。

小洪和小曲是公司派驻香港分公司经理的两个热门人选,这两个人私底下的较劲也非常激烈,因为派驻香港不仅薪资福利优厚,更重要的是有独当一面的机会。

在小洪与小曲这两个热门人选中,大家更看好小曲,除了小曲的风度、专业水平超出小洪甚多外,他还是现任集团总裁的心腹爱将。反观小洪,虽是上任退休总裁的爱将,这位退休总裁在公司集团里仍有若干影响力,且与现任总裁关系不错,但退休的总裁,不管怎么样,总是退休了,所以大家都认为香港分公司经理的人选非小曲无疑。

不过,就在决定人选即将公布的前一天周末,现任集团总裁去看望退休的老总裁,赫然发现小洪正陪老领导爬山回来。这位集团现任总裁在与老领导请教之际,听到老领导说:“唉!当初拉小洪一把还是对的,这个年轻人讲情分、重义气,想当初受我提拔升官的人不知有多少,但现在只有小洪还记得我,老是给我带这个、带那个礼物的,周末有空还陪我爬爬山。”

这句话言者无意,但听在这位现任总裁心里,就另有一番感受。派到香港担任首席代表,其实对忠诚度的要求,远比能力重要。虽说小曲这个人的确是个人才,才气恐怕也不在自己之下,但难保有一天他不会取代自己的位置。再说,自己总有一天也会退休,聪明世故的小曲,绝不会像小洪对待老上司这样对待自己,与其如此,倒不如现在就提拔懂得感恩图报的人。

第二天,担任香港分公司经理的人选公布了,结果竟然是不被大家看好的小洪。面对这样的意外,小洪微笑的脸上却透露出一丝笃定。原来,“秀”在成败一线间,现任总裁在做抉择时的心里挣扎与作战,早就在小洪的预料之中了。

◎ 造就不可替代的地位

职场生涯中,我们是不是都拥有一个不可替代的地位呢?



维埃里是罗马一家五星级大酒店餐饮部的一名普普通通的小厨师。他不是非常英俊,而且还憨憨的,谁都可以说他两句,他只会照单全收,绝不会嘟着嘴抱怨什么,他总是非常快乐。他没有什么特别的长处,做不出什么上得了大场合的大餐,所以他只能在厨房里给人当下手。

但是,他会做一道非常特别的甜点:把两只苹果的果肉都放进一只苹果中,那只苹果就显得特别丰满,可是从外表上看,却一点儿也看不出这是两只苹果拼起来的,就像是天生那样子长的,果核也都巧妙地去掉了,吃起来特别香。一次,这道甜点被一位长期包住酒店的贵族夫人发现,她品尝后,十分欣赏,并特意见了做这道甜点的维埃里。这个一直不被人重视的憨小伙子激动地表示,他将再接再厉以不辜负夫人的赏识。

贵族夫人虽然长期包了一套最昂贵的套房,可是一年中她也只有总共不到一个月的时间在这里度过。但是,她每次到这里来,都会指名点那道维埃里做的甜点。酒店里年年都要裁去一定比例的员工,经济不景气低迷的时候,裁员的规模更大。但不起眼的维埃里却年年风平浪静,就像有特别的后台和背景一样。后来,酒店的总裁告诉维埃里,那位贵族夫人是他们最重要的客人,而他,可爱的维埃里,成了酒店里不可替代之人。

看了维埃里的故事,我们是不是应该扪心自问:我有什么安身立命的资本?我是不是这里不可替代之人?如果你的回答不是特别肯定的话,那么,你真的要立刻加油,赶快充电了!

一、为将来做准备

“现在我们无论在做什么,都可能是在为将来埋伏笔。所以,要用锻炼自己成长的积极心态,对待自己正在做的事情。每做一件事情,就会多一点个人资源,水滴石穿地累积起来,就是你的个人财富,没有谁能够掠夺。当你成为你的职场中个人矿藏最丰富的那个人的时候,你就没有什么可担心的了。此时,你已经就是那个不可替代之人了。”年轻、自信的美丽女子柳芸在说这番话的时候,正坐在她的大班台后面,脸上流露着似乎与生俱来的自信。“其实我这种自信,也是在职场上慢慢积累起来的。”柳芸针对她的职场经历有感而发。

柳芸刚到这家公司做文员的时候,不显山不露水,平时工作只是收收发

发,传送领导文件并归档,然后就是无论什么地方忙,她都像颗螺丝钉一样赶快补上。当别的同事都为能少做一事就少做一事而推来推去的时候,柳芸活泼的身影早已经转开了,不多久,一份工作就非常漂亮地完成了。每逢这个时候,同事们都会非常高兴,觉得有这样一位新员工可以做挡箭牌,真是一件妙不可言的事情。从此,“小芸,你去做那件事”、“小芸,你去见一下那个客户”,这样的指派越来越多。不过,柳芸却从未觉得自己是个被人支来支去的小杂役:“虽然杂事很多,但我也的确得到了更多的锻炼。比如叫我去接触传媒,联系公司的广告业务,参与广告方案的写作并且选择合适的传播渠道,这都是我学习和充电的过程。”

所有这一切都被一直在暗中观察员工表现的主任暗自记在了心里。这之后,柳芸更加忙碌,但是,这回她忙的却是一些更重要的事情了。比如,主任会见公司的一些重要客户和到一些谈判的场合,主任都会带上柳芸一起去。终于有一天,是公司老总分配柳芸任务了。公司准备上市,需要拟定一份招股说明书,而在此之前,需要把公司彻底包装成一间公众公司,董事长希望柳芸能够做好这项工作,协助管理层完成公司历史上的质的飞跃。

后来的事情,真的就像柳芸为自己埋下伏笔一样,她顺理成章地成为了那间上市公司的董事会秘书,后来,又跃升至公司管理层,成为高级管理人员,而且成为公司资本运营方面能够独当一面的大将。

“多做一些事情不会让我累出什么病,却会是我成长的好机会。做的事情越多,你就越重要,你掌握的个人资源和工作资源也就越多,情形也就对你越有利。”柳芸的体会似乎可以作为每一个职场中人的必胜箴言。

二、你拥有别人没有的资源

“你的资源别人没有,这就是你在职场存在的理由,这就是你能够安身立命的资本。”现在已成为某跨国公司总经理助理的周馨,正是拥有了别人所没有的资源。她精通英文,口译笔译都相当流利,甚至连她的思维都已经是用这些字母在大脑中运转了。当然,别人都有的资源,周馨也一样都不缺,因此,在这家跨国服装公司里,她就成为了总裁最得力的助手。

那么,现在就来认识一下自己,什么是你的最好的资源呢?什么是你有而别人没有的资源呢?如果是在商务公司里面工作,你是不是融资高手,





是不是并购专家,是不是投资理财的能人异士?如果是在传媒领域里工作,那你是不是那个最有“眼”的发现者?你是不是那个点子出来满堂彩的资深编辑和记者呢?如果是在机关里面工作,那你是不是那个最能给领导写发言稿而不用修改的笔杆子呢?如果你的个人矿藏只比别人丰富一点点,那么你能不能使它更丰富呢?如果你不比别人丰富,甚至更贫瘠的话,那么你应该如何使自己成为那个拥有丰富矿藏而不可替代之人呢?

记住,无论何时,认识自己永远要比买一套无与伦比的漂亮衣裳更重要。

三、成就自我

要想为自己造就不可替代的地位,你就必须从以下几点做起:

1. 一定要掌握一门专业。没有专业的人,在职场中就是可有可无的人。如果再做一种什么人都可以做的事情,那就是一个无论什么时候什么人都可以顶替的人。

2. 永远都要充电。不断地充电学习更新知识,对于一个职场中人来说,和每天保持干练的职业形象一样重要。即使有专业,也要不断地学习,了解你所从事的行业和职位的最新资讯。根据最新的职业要求,补充自己的技能。

3. 尽快成为一个电脑通。你必须能够熟练地处理文档,编辑文件,并且能够进入因特网搜集所需要的资讯。这里,英语作为一门工具,至少应该达到阅读和掌握的水准。

4. 敬业精神非常重要。敬业意味着你忠人之事,意味着别人可以信任你,可以在你肩上放上重担。

有了专业,有了基本技能,又有了很好的职业道德和敬业精神,你已经为自己造就了不可替代的地位。



第五章 功德圆满： 开闢加薪地带

有史以来,对才干突出者的奖励通常是加薪。它是一种最古老的方法,也或许是一种最牢靠的方法,但是,实际生活中加薪的日常压力却常常导致企业经营者们将本该有份的员工遗漏掉了。

职场中的每个人都对加薪兴趣浓厚而且觉得加薪的确很重要。在此,人们关心的是按实绩奖酬。因此,“实绩”应该被证实。它也可以被证实。使用从这里学到的方法,你就可以把挑剔的监工、执拗的顾客、顽固的警察或任何其他妨碍你挣大钱、取得巨大成功的人摆平。比如,知道如何才能得到你应得的加薪以后,你便可以订购你想要的最新式衣柜和其他奢侈品。

在这里,你可以弄清怎样运用自己的巨大力量去支配老板并得到你应得的加薪,你会得到这一切!



黄金法则十六：奏好加薪序曲

◎ 为加薪时刻准备着

很多公司都通过专业的薪酬顾问公司获取最新的市场资料,作为调整薪酬的依据。但即便公司确定了整体调整比例,公司内部各个员工的加薪幅度也是不可能完全相同的。基本的加薪大致有以下几种:

● 基于市场整体的调整。为了保持薪资的市场竞争力,公司的薪资范围会定期进行调整。随着市场的变化;公司的整体薪资水平也会相应跟着变化。同时,物价指数也是整体调薪的依据。

● 基于工作表现加薪。为了鼓励表现好的员工,公司一般会把加薪与员工的工作表现挂起钩来。对于表现差的员工,公司一般不会加薪。

● 由于升职而加薪。职位的提升意味着会肩负更为重大的责任,“价值”也会相应提升,较大幅度的加薪成为可能。

● 基于能力加薪。公司认可的与工作相关的能力也会带来加薪机会。这些专业技能应该是公司业务需要的,公司能够认可的。

此外,发生其他的一些情况时也会考虑加薪。比如,公司对岗位重新评估,公司薪资结构调整、员工调派、临时工作任务等等。

谁不想获得加薪呢?对老板表现忠诚,对工作尽职尽责,对老板投其所好、曲意逢迎,为的是什么呢?当然是想升职、想加薪,即使是想在公司里证明自己的能力,也要透过加薪和晋升来展现。然而,许多人想加薪却总是无法如愿以偿,其中难免有对待遇认知不一的原因。

有的人不切实际,妄想薪水“一步登天”。其实,正如上面所说,个人薪水的多寡与很多因素有关,如个人的能力和贡献、公司业绩状况与老板的看法、社会的物价水准等。这其中占主导地位的当然是个人的能力和贡献。一般来说,贡献越大,加薪的机会也就越大。但是,假如你是新进人员,而且



表现也并不出色,却想拿到比别人高的薪水,那当然是不可能的。如果你想拿到月薪十万,那你就必须“物有所值”,老板不可能白给你薪水。事实上,高薪收入往往是从低薪开始的,如今月薪十几万的经理,过去往往也是从每个月只有一两万元的小职员做起的。

还有的人抱着“待价而沽”的原则不放,一定要自己的薪水与其工作绩效“相符”。原则上说,的确应该如此,但实际生活中却不会像原则上那样简单,“两讫”的情况是非常少的。虽然老板的利润一部分是从你创造的价值中来,但你从老板那里得到的也不仅仅是薪水,还有工作机会和工作经验,这对在就业市场中激烈竞争的社会新人来说尤为重要。

但是,这也不是说薪水不重要,只是你必须对其抱持正确而健康的态度。

如果你一直保有良好的业绩记录,并且始终表现出色——工作努力、具备创造力,那你的加薪就会来得很快。但如果你仅仅在你提出要求的前一周才开始加班,那是不会起任何作用的。

当然,因为个人的能力和贡献可能还不足以达到加薪的目的,所以还得走些“快捷方式”,以影响老板。

一、学习新的技能

设法提高本身的技能,亦是使薪金提高的一种办法。接受培训十分重要,而通常公司也愿意支付所需的费用。修读一种电脑文字处理课程,学习一种新语言或攻读市场推销学,均可能使你获得可观的加薪。此外,要让上司知道你有意进修,以显示你胸怀大志,这肯定会给上司留下一个良好的印象。

二、说明自己的优点

一家超级市场的负责人表示:“我们期待所有员工都有礼貌、警觉和务实。但最重要的,我们会论功行赏。”一名时装设计师也说:“在一个工作小组中,你通常可以知道每一个人的情况,而惟有表现突出者,才会身价大增。”

在公司众多职员中,你为何比其他同事更应该得到较高的加薪幅度?



你是否工作快捷而且效率高？你是否乐意助人，较友善，在紧张的关头显得较为镇定？

为了说明自己应获更高的薪酬，你必须礼貌地提醒上司，你在怎样地全心全意工作。记着，你应举出具体时间、日期和工作性质，口口声声说自己比别人勤奋并不足够，你需要用证据来说明。

三、成为所在领域内的权威

这很重要。首先，你要了解你的工作，并时刻保持对它的了解，然后不断进步。假如你赶不上你所从事职业的发展，那你就不会有被加薪的机会。

但同时，也不要认为自己是完全不可或缺的，世上根本没有这种人。古时候，有这样一位孤傲的退休将军，他以为没有他军队会垮掉，但是出乎他的意料，一切都运转得很好。

四、与你的老板建立真诚关系

任何经理、总监都不会给他不喜欢的人加薪。一般的老板们都会喜欢那些衷心赞美他并能让他感到自己价值的人。

精明的雇员都会盛赞老板并向老板表现这种赞赏。你也可以做到，而且用不着阿谀奉承。称赞一个人最好的方法是称赞他的业绩而不是赞美他本人。夸猫而不夸主人！

五、适时表现自己

那种认为只要工作做得好就自然会得到加薪的想法是错误的。每一位老板都希望人们正确无误地完成工作。但仅止于此是不够的，你必须让自己受到注意。

通常情况是，你的老板认识不到你是多么优秀，让他了解这一点很重要，但不要引起反感，不要显出骄横——在办公室里、工作餐上、办公聚会或其他社交场合。不要害羞，你应尽量对大众俱乐部会员讲述你的专长。这类团体经常在找寻好的能经常奉献时间的“客座发言人”。让他们把新闻送到当地报纸，一有需要就会把你的名字印出来。

总之，你要千方百计地让你的名字在上司的脑海中扎根，最好的广告正

是这样做的。正如一位集团总经理所说：“广告最重要的就是重复。不断地重复才可树立形象。我们不介意人们是否准确记住我们对某种产品所作的介绍。我们只希望大家能记住产品的名称，那就足够了。”

六、果断放权

如果你在管理岗位，或有朝一日你会在管理岗位上，此时，你不要犹豫，要果断放权给下属。每下放一些权力，你就可以再接受一些额外的任务。

高级经理人员看到任何时候都有一些下属可以应付新任务和新问题时，往往会如释重负。洒脱一些，当那个能人吧！

七、让上司时刻掌握你的动态

不要让上司经常来查你，而要让他们不必常来检查就可了解你的任务正在按计划正常执行。这就说明你是可靠的，可以完成工作。加薪方案自然指日可待。

◎ 熟知自己的价值

在你要求上司给你加薪之前，你应该就你本人对公司的实际价值有一个清楚的认识。要形成这种认识，你一年之内至少应该有几次时间看着你上司的眼睛，问他“哎呀，老板，我最近干得怎样？”；你也可以核对薪水调查表，将你的全部薪水与别人的进行比较。

要想不动声色地探知同行们的薪水状况，你可以试试以下方式：到职业介绍所或人力资源网站等相关的机构拜访和咨询，可以获悉各行业基本的薪资范围以及自己是否有当面议价的工作机会；浏览了各行各业的招聘启事后，你可以进一步寻求相关领域前辈的意见。此外，你还可以投寄履历，应聘感兴趣的工作，试试看是否有进一步面试的机会。也许对你自己进行一次考核前的自我评估的最佳办法就是把你的脚伸到就业市场里去，再没有什么能够比经历几次面谈更能让你现实地认识你的服务价值了。

当然，一旦你开始将自己的薪水与当地的市场水平进行比较时，你一定会感到吃惊。你可能会发现你的收入远远低于同行业的平均水平。在这种





情况下,可能该是你在现在的工作上来一次最大、最坏、最大胆的赌博的时候了。你似乎可以直接说:“老板,我在别处得到了一份工资远远高于我现在所得的工资的机会——因此,你要么把我的工资加得跟他们一样高,要么我只好离开这里。”但在此警告你,你千万不要真的这么做!除非你真的是准备离开——因为如果你错误地估计了自己的价值,你的上司可能就会建议你离开。

假如你的研究结果表明你的薪水高出了同类水平,那又该怎么办?是否该撕掉有关的证明材料并且永远不在你认为无知的上司面前提及此事?绝对不是!你应该让这件事对你的发展有利。你可以对你的上司说:“我了解到这份工作的年平均工资是 5000 元,而你给我的却是 5500 元。这表明你很看重我的贡献,那么我还需要做些什么才能晋级?”

总之,你现在岗位的薪金范围并不能告诉你一切——因为这在很大程度上是取决于你属于哪个专业级别。要想知道自己有多大的价值,你就应该诚实地考虑你的业绩如何。如果上一次的考评结果很好,如果你的任务越来越具有挑战性,如果你拥有独特的别人所需要的才能,如果你的上司以及上司的上司都喜欢你,那就说明你已被看成了一位很有价值的员工,而你的薪水应该反映出这一点。所以,在谈判加薪之前,请熟知你的价值。

◎ 爱你“加薪”口难开

上问你加薪是什么时候?这个问题的意思不在于你增加了多少工资,而是因为又一年已经过去,公司的政策一般都是在每一年的开头给每个人长工资,这是基于你对组织的真正价值,也是让你的长处更长。如果你和许多人差不多,你的回答或许是“很长时间之前了”。接着,你会耐着性子等待,但一定毫无结果。如果你继续等待,或许你将养成相当大的耐力,但仅此而已。

“加薪,那是我梦寐以求的事情。毕竟在厂里一干就是三年,自认工作态度还行,也没有犯过任何过错,可是老板却对此视若无睹。我觉得自己的自身价值得不到提升,心里好苦恼。我也曾多次在工作总结会上暗示过老板,但老板却对此无动于衷。可是,要是让我明确地向老板提出这个要求,



我又觉得不好意思,怕被拒绝,但是不说的话又觉得心有不甘,最后我还是鼓足勇气,措词委婉地向老板提出了加薪要求。没有想到的是,老板在观察我几周后终于为我加了薪,真是‘守得云开见月明’。所以我觉得,只要是属于自己的权益,我们就应该直接去争取。加薪,也是如此。”这是王琳的一番加薪感言。

大多数员工都希望加薪,这很正常。然而身为老板,加薪就意味着要从自己的口袋里掏钱出来给别人,一般来说当然不太愿意。这下子主雇间便出现了矛盾,一方想要加薪而另一方却不愿掏钱出来,怎么办呢?有人说:“算了吧,要求加薪,若技巧不好,反而会得罪老板,目前的薪水还勉强过得去,何必去开口要求这种‘尴尬’呢?”

毋庸置疑,劳动力也是商品,你领薪水是你工作能力的价值。一般人积极努力的工作当然是为了要对得起老板所给的薪水,或是为了能够得到加薪。但是,有些老板对于加薪却吝啬得紧,你如果不开口要求,他就会假装不知道,而且还自认为“我待你不薄”。

如果你不向老板要求高薪,老板倒会认为你能力平庸。如果你认为老板看到你的成绩就会自动加薪,那你就想错了,富有“人情味”的老板是非常稀有的,即使他很清楚地看到了你的绩效和忠诚,他也会假装没看见,毕竟加薪的钱是从他钱包里拿出来的。既然这样,你就要主动向老板提出加薪。

因此,如果你觉得自己符合“高薪阶级”的条件,却发现自己不算浪费,挣的钱却不够花,那你可能就要去跟老板好好谈一谈了。表面的薪水数字,应该不是考虑的惟一条件,应该将其他的待遇、福利、假期通通考虑进去,当作谈判的筹码。尤其在国际性的公司里,调整待遇是需要自己争取的。你能提出合理的解释告诉上司为什么你值得加薪时,一般都能够得到正面的回应。可是,如果一味发扬东方传统的含蓄美德,什么都不说,等老板哪天良心发现的话,那你就只好眼睁睁地看着别人一步步往上爬了。

大部分人不太习惯对主管提出加薪的要求,一方面因为主管本身的权限有限,另一方面也是因为自己不知如何去谈。有些人因此形成了“给我多少钱,我办多少事”的迂腐观念。其实,上班族完全可以善用目标设定的方法,和主管约定薪酬的幅度。尽管在理论上讲,公司付给员工薪水,就是期望员工完成分内工作,但上班族仍应该制定明确合理的个人目标,如在特定





期间内能提供多少贡献,完成多少目标,展现多少价值。你应该以此为基础,来和主管讨论达成目标后的加薪幅度。当然,这里所指的贡献、目标、价值应是水准以上的表现,如果仅为水准或水准以内的表现,就已经被每月的薪资所包含了,那就谈不上所谓的加薪了。

许多员工在要求加薪时会感到难为情,因此也就会结结巴巴地取消自己的要求。《人往高处走》一书的作者劳拉·伯曼·福特冈说:“解决办法就是与每一个人甚至是包括你家里养的宠物狗一起,一次又一次地练习,以便你在走进上司的办公室时就能确切地知道你打算说些什么,而且你能够有力地说出来。”

谈判前你要做好准备,至少走进上司办公室时不至于惊惶失措。你要知道,很多外国老板都很看重自信这个要素,如果连你自己都不认为自己值得加薪,那他为什么要给你加薪呢?因此,你一定要主动且镇定地提出要求。





黄金法则十七：善用加薪战略

◎ 何时要求能如愿

美国人常说：掌握时机就是一切。这也就是说，什么都比不上好时机来得重要，尤其是谈判加薪这种东西，更要选择适当的时机。

一、有利时机

1. 在一个财政年度即将结束时

通常，在一个财政年度即将结束，下一个财政年度的预算确定之前进行谈判加薪，效果会很不错的。这一时间区域是公司总结和计划的时候，个人的工作业绩是有目共睹的，这是谈判成功的资本；公司的预算还没有确定，这是谈判成功的前提。

2. 在你表现最出色之时

让老板加薪最好的时机是你刚刚出色地完成一项非常困难的任务，或者你刚刚顺利完成的大项目给部门大大增光的时候，老板对你出色的表现予以夸耀和奖赏，这时正是“机不可失”的好机会，你要和善地提醒老板：“老板，是不是该考虑给我加薪了？”一般来说，公司的加薪制度有规定，轮到该你加薪的时候，绝对不会犹豫。你可以列出过去一段时间的工作绩效和优良成果，正式面谒老板商谈加薪之事。

假如你为老板成功地完成了一项工作之后，他却无意为你加薪，那么他就永远不会为你加薪了，这或许也是你该另谋高就之时——那里会更加赏识你的才干和工作，不只是在心理上，也在物质上。

3. 在老板最轻松之时

要选择你的老板比较轻松的时候。在他忙的时候，比如赶着去开重要会议时，你最好不要谈这件事。



4. 在公司业绩增长之时

当公司的业绩取得重大突破性的胜利,而老板又沉浸在喜悦之中时,你开口要求加薪是最容易获准的。你可以找准机会与上司试探性地接触并婉转表达自己对薪酬的看法。

5. 在你最有价值的时候

当你已找好其他的公司,这次谈判将是对企业最后一次争取,成就留、败就走的时侯,你可以提出加薪要求。人的心态总是这样,很多人抢着要的东西,无论花多少钱都会觉得划算,所以你应该时常让公司有一点危机意识,觉得像你这么好的员工,如果不答应你提出来的条件,那可能就会留不住你这个人才。因此,最好的办法就是:告诉老板别的公司打算付给你的薪水还有职位,然后,告诉老板如果他能够出相同的条件,你就会继续留下来。

二、不利时机

1. 周一或周五

提出加薪要求一般要避开周一和周五。周一会有很多使工作重新入轨的具体事情。到了周五,人们都会以最快的速度清理办公桌,准备去度周末。

2. 不要在一年结束之时才仓促提出

等到了12月底才要求加薪就如同等到你的汽车突然熄火了才被拖到加油站加油一样。你应该定期地给你的事业补给一些燃料,以保持你的事业顺利运行。

你在一年中应该经常向你的上司提到你的进步和成就。你应该经常拿出定期的工作现状报告,既可以是每周的,也可以是每月的,要把它们直接投在上司的收件筐里。这种报告可以是十分简单的,甚至可以是手写的。它应该有三栏:第一栏是“我正在做的事情”,第二栏是“现状”,第三栏是“完成日期”。这种报告要保证短小而有吸引力,要只列出那些你正在做的重要的事情,而那些微不足道的项目则不要列上去。

通过提醒你的上司你正在干些什么事情,至少可以达到三个目的:首先,你将会让你的上司知道你是多么努力工作的一个人;第二,你通过帮助上司注意到所发生的事情而使他的工作更加轻松,你越是帮助他做一名好

上司,他想为你做的事情也就会越来越多;第三,保留你所有的报告副本,就会有足够的证据帮助你为加薪进行申辩。

◎ 加薪三绝招

工作表现上佳,就应该加薪升迁,这是众所周知的道理。如果你的工作是推销,打破推销记录时,那应该会受到公司的赞赏;如果你的工作是规划,完成工作计划时,那应该会获得加薪。大多数公司对工作表现上佳的职员都会给予缓慢、稳定的奖励。如果你希望大幅度地加薪、分红、增加福利,那么,除了工作表现上佳外,你还需多作一些其他努力。

下面三项有效绝招,可以帮助你有效加薪。

一、自我薪水考核

有时,许多考核只是一种快速的即兴事件,比如:

老板对职员说:“小李,你表现良好,我非常高兴,我希望你到某部门工作,相信你能够胜任。”

小李立刻回答:“谢谢你的器重和赏识。”

如果这是薪水考核,老板会接着说:“噢!对了,你的薪水增加10%。”

小李回答:“噢,谢谢!”然后他垂头丧气地回到了办公室,因为他希望的加薪幅度是15%。

整个对话内容可能不同,但是在五分钟内,如果你还算幸运不受电话铃声或者其他人员闯入的影响,整个薪水考核事件就算结束。要想“薪”满意足,你就只能再等待第二年的考核。

其实,考核事件完全没有必要采取这种方式。如果你渴望大幅度地加薪,那你不应该让考核事件成为这种方式。你有足够的能力可以控制自己的考核。如果公司缺乏完整的考核制度要求你以及主管填写成就评量表,那你本人就应该将这种制度付诸实施,将必要的资料记录下来,作为与老板讨论时的依据。具体实施分为三个步骤:

第一步,将日常表现作详细记录。在笔记簿中,记下你为公司所做的每一件有益的事。然后,尽可能把每一项成就换成金钱来表示。





比如:

设计新程序,减少出纳人员 20% 的准备发票的时间,总共为公司每年节省 3 万元的开销;

向某公司推销产品成功,销售金额增加 3 万元,全年销售业绩高达十多万元;

编制了新的会计程序,为公司每年节省 4 万元的地方销售税;

重新组织了生产线,裁消冗员两名,为公司节约 3 万元;

建议装设新电话服务,三个月内节省开销 8000 元;

重新设计购货单的形式,将三联订单合二为一,节省印刷成本 2000 元,并节约了出纳人员时间。

在成就考核时,你必须学会为自己说话。你的老板可能知道你做了一些事,但是他从未看过将所有的事联系在一起,并且列在一张表上的详细记录。他也不曾抽出时间仔细考虑你对公司的全部贡献,他不能全部了解你为公司节省了多少开销,以及公司在你身上的投资已经得到更多的回馈的事实。他们可能支付你的年薪 1 万、3 万或者 5 万元,但是,你为他们赚回了更多的钱。他们从你身上获利,你就必须让他们承认你的价值。不论你是秘书或是副总裁,这项原则都可以适用。

第二步,让你的老板知道你愿意付出更多。老板可能认为考核是单方面的事,你应该告诉他建设性的批评是双方面的。因为,你的确关心工作,而且希望做得更好。

你可能认为对老板提出改进意见是不可能的。其实,这全在于你怎么做这件事。比如,你可以说:“徐经理,我们可以每隔一天花十分钟相处吗?我知道你十分忙碌,所以我也不希望在你有紧急事情时打扰你。因此,安排固定时间相处对我们都有好处。”或者,你也可以寻找机会温和地告诉你的老板:“张总,在几个星期前的销售会议上,你当众批评我的表现,令我非常难堪。我知道你的批评是正确的,我也乐意接受,并愿意努力改正。但是,当众批评不仅伤害我的自尊也伤害到其他人。如果你下次再有批评意见时,我们可以私下讨论吗?”

记住! 你的老板需要积极工作的职员,需要乐观向上的职员。只有这样,老板才会付出更多。如果你只是不停地私下抱怨你的委屈,却从不主动



告诉他你的不快乐,那么你的老板就永远不会知道你的伤心。所以,如果你对改善条件有良好的建议的话,那你不妨直截了当地和老板交涉。

第三步,设定目标,并让老板知道。成就考核的第三个部分也是最后一个部分,就是告诉老板你的工作目标以及你为实现目标所作出的努力。然后,你要向老板描述你的下期目标,并且向他请示是否要树立更高的目标。

这样做的目的,无非是让老板正确地说出他对你的期望。这是考核中非常重要的部分之一。当考核时间来到时,老板会对你的表现提出改进意见。一旦你递交自己的目标记录时,他一定会表示赞赏。

但是,当你无法完成预期目标时,你必须向老板解释原因。如果你的确无法完成任务时,那你可以向老板请求增加人手,要求老板雇用临时工,或者从其他部门调派人员,并且告诉老板如果能够得到额外的支援,那么工作成绩将会更加卓越。总之,你要向老板展示出你已经尽心尽力了。

记住!千万不要向你的老板诉苦,说工作负担太重,同时要求减少工作量。相反,你要继续负责这些任务,成为老板眼中更有价值的部属。你可以巧妙地向老板提出,你需要增加直接向你报告的人手,而不是向老板报告。如此,工作上的细节就不需要经过老板。这种方式可以变相地扩大你的职权,自然也就获得丰厚的利润。

二、贡献价值

一个直截了当的方法是,向你的直属主管、人力资料主任、人事经理,甚至直属主管上司,询问你该做些什么才能提高你对公司的价值。

你应注意你的口气,不要带有威胁的口吻,要适当地表达你的要求。在加薪机会降临之前,你必须做好两件事:一是让别人知道你有机会有加薪;二是为了加薪,你愿意作出努力,修门课程、获得学位等。一旦知道你需要做什么以后,你应立刻着手行动。

另一个表现价值的方法是为公司提供具体建议,提高公司的生产力。如果你很难提供改善意见,不妨反问自己一些问题:我们的作业程序是否来自过去的习惯?这些程序是否可以现代化,采取少许步骤可以完成吗?检查可否简化又不损害质量?空间是否得到有效利用了?工作站可否有效移动?



一旦有了构想,你就必须明确陈述,其中包括事实、用人数目、预算等。然后,把你的建议具体写下来,先送交直属主管,再分送其他有关主管。最后,留给人事部门一份,作为个人档案资料。不论建议是否采用,起码在薪水考核时,你会有一份良好的个人记录。

三、表现关心

你要时刻表示出你的关心,尤其是对你的老板。你应该偶尔停在老板办公室的门口,尤其是在快下班的时候,你可以对老板说:“老板,您看起来有点苦恼。我知道您工作繁重,压力很大,我能帮得上忙吗?我自愿加班,或者带回家做。您能告诉我,我能为您做些什么吗?”

你在自愿为老板分忧解难时,要尽可能地明确表述。比如,你应该对老板说:“我知道您在从事某项特别计划,但期限将到,事务繁杂,我可以将计划带回家周末帮你完成,下周一交给你吗?”这样,即使他觉得你无法替他完成这项计划,他也会让你试一试。如果你取得了成功,那就正好向老板展示了你的才华。总之,不论老板是否接受你的好意,至少他会感激你的关心。

但是,你的关心必须诚恳,不能一味敷衍。你在表达关心时,不要像过路的邻居一样,当他看到你准备油漆房间时说:“天啊,你真忙!”又说:“如果你需要帮忙,请让我知道。”然后,迅速穿过草坪走向自己家。诚心助人就不应该故作姿态,不要一边说话一边戴上帽子准备离开办公室。相反,你要挽起袖子,手持笔记簿,准备坐下,开始工作。

◎ 四步公式助你成功加薪

一个简单的公式可以让你摆脱“常规”的加薪路数,在这个公式中,你要认真地把你自已看作是一名候选人,争取一次“赢来的”加薪。注意,该公式被描述成“简单”,而不是“简易”。

这个四步公式将有助于你得到你需要的和你应得的加薪:

1. 你的老板的确知道你赢得了加薪。
2. 你的老板的确知道你赢得了加薪,你知道老板知道你 also 知道这回事。

事。



3. 你的确赢得了加薪。

4. 你的老板的确知道你赢得了加薪。

这些话听起来像是绕口令,至少是对一个非常严肃的情况的一种幽默,但其实它不是,它只是一种实用的加薪方法。

几乎所有未得到加薪的人都忽略了其中一个或者更多的步骤。虽然有时候他们得到了加薪,但那看上去却不是赢得了加薪。得到加薪的人,有的是真的做了很重要的事,但别人却不知道;还有些是因为裙带关系或个人偏好而得到的加薪的;此外,还有一种“破轱辘”原则:如果你一个劲地数落自己的不是,老板反而会加薪,免得你惹是非,这种做法有时还挺管用。这些人的“加薪”都是名不副实的加薪。

而这个四步公式却能令你有效地赢得加薪。这四步公式,特别是第一步,是 SIMS 利益维修系统的一部分。所有好的东西都需要维修工作,婚姻、住宅、工作、孩子、自我认识、电脑等等。SIMS 法强化了自我认识,这种认识需要日臻完善。对此,已经有了简捷的方法。

为了验证这个四步公式,请看下面这个实例。

康勋 40 岁,有两个工程学位,抱负多多。他在公司里是个保养方面的监管人员,负责机器、设备、办公室和公司五套最新设备方面的保养。他对目前的工作还算满意。但他相信,他能值更多的钱,他能比现在承担更大的责任。但公司最近却有谣传说,公司这个年度的利润微乎其微,不会长工资。

在听说不会加薪的情况下,康勋为了挣到更多的钱,他找到了一位职业顾问。他向顾问讲述了自己的工作成就,他曾依据公司的其他设备情况和本行业的最新资料,摸索出了预防保养法和制度,还把这些方法运用到新设备的操作上,结果,这种方法每个月都会为公司省下大笔的资金。

“那么,管理部门知道你省下的这些钱吗?”顾问问。

康勋回答说:“他们当然应该知道情况。建工厂时,高层管理部门批准了新系统的设置。”

顾问又问:“那么,负责工厂建设和负责工厂运行的是不是同一个管理班子?”

康勋答复:“负责运行的是另一拨人,但他们都向高层管理部门报告。”然后,他停了一会儿又说:“你问的意思是,我向他们报告,但和他们一道干





的运行人员实际上却并不了解我的保养系统,尽管他们知道这套设备的持续生产比另外四套强得多。”

“如果没有人告诉过他们,那他们怎么会知道呢?”顾问说。

康勋认真地想了想,开始设法从雇主那儿得到加薪。他开始设法完成前面描述过的第一步。他先在一份表格中,记下了他的责任和职责。然后,又在另一份表格上加了标题“从这时起,我的贡献”,并且一一列出。刚开始时,康勋觉得这种做法就像他在“自吹自擂”,但他仍然坚持了下来。经过三次的斟酌推敲,他列出了一份有效的表格。

他从其他来源的许多相同项目上得出比较成本。这些情况向他显示,他的方法增加了综合人力,减少了停工期和原材料,年节余 200 多万元。节余直接增加了利润,也就是提高了生产率。但是,增加的方式蛮有趣味,因为很少有公司能在销量上挣得 10% 的利润,而节余 20 万元则大约相当于销售 200 万元价值的产品中的赚头。这样的总金额使他感到特别惊讶。

“如果连你自己都没意识到,你的雇主又凭什么应该意识到你对公司的贡献呢?”顾问说。

只有在这会儿,当康勋超越了自我价值的感情,了解到他贡献的事实后,他才从感觉自己赢得了一次加薪进入到确信自己赢得了一次加薪。他意识到这点后,他开始考虑要求公司在其 3200 元的薪水上加倍,这点必须得切合实际地修改。

康勋现在对自己的价值有了新的观念。他认识到像管理部门的大多数出色的专业人员一样,他的价值比自己想像得要高。当他开始为自己“工资级别低”愤愤不平时,讨论转到了在他做出自我评估前到底长多少薪水才会使自己高兴。看看公司低低的利润,康勋说,10% 才会满意,但他实际想要 15%。“现在,少于 15% 我是会不高兴的。”他说。

“假定,”顾问建议说,“你的目标是 20% ~ 25%,你心里有了个计划。当你从想入非非到走向确立一个目标,并为此周密地计划时,你便有了一个可以成功的有效机会。你的本能反应提示你应该有一个不同的头衔和更高的薪水,是吗?”

“他们不打算让我干副总经理。”他说。

“你好像想当副总经理。”顾问说,“也许这是一个长远的目标,特别是,



你的成就事实上显示,你曾干过几次制定政策和操作方面的事。你既然制定了加薪计划,你就应该把对地位的关注放在心里。”

接着,他们开始做公式中的第二步:确信他的上司知道他赢得了加薪。幸运的是,公司会计年度的第三季度刚刚开始。时机是赢得加薪的一个重要因素,若刚好在年度董事会分配完利润之后跑门子加薪的话,那就一定会失望。差不多每个雇主都有一份写明或尚未写明其活动安排的时间表,政策制定者会用它来指导公司的运作。在一些公司,考虑某人应该加薪和加多少,也会有一系列时间表。可能的话,你应该在公司汇总预算前3~4个月,开始实施自己的加薪计划。

康勋据此开出了一份简短的名单,有关键的总经理及副总经理,他们会有兴趣了解保养成本的节余;还有一些关键的人,他们可能会影响给他加薪的决策。

然后,康勋制作了一份简要的报告,历数最近一次加薪以来的贡献。他将这份报告送给总经理和三位副总经理人手一份,其中还附有一封信,里面有这么一段话:“我将报告的某些部分用红色标出了,这将会使你感到特别有趣。”而且,康勋分送报告的时间恰好选择的是他进公司的周年纪念日。他在信中提出,他定期检查了自己对公司效益作出的贡献,此刻,他觉得他的研究值得与帮助他取得今日的成就中帮助最大的人分享。他请求这些人的纠正、批评和评论。

康勋用红色标出的用以提示总经理及副总经理注意的部分非常短,但十分清晰明了,足以劝导每个人通读五页全文。在总经理及副总经理们很快读完报告并送回给他时,每个人都和康勋原先一样惊奇,并且很高兴能与他分享这份报告。其中一位副总经理说:“如果每个人都能像你一样认真地看待钱,我们今年的财政就不会紧巴巴的了。即使没人加薪,我们都要照顾你。”

最后,康勋终于得到了6000元的加薪,还有道歉的话——奖金给得不够。他是那年加薪的几个人中拿得最高的。

康勋顺利完成了四个步骤:通过历数他的一系列成就,他确信他赢得了加薪;他的报告有助于老板了解他赢得了加薪,他知道自己赢得了加薪;他的那封要求纠正和批评的信完成了第四步,确信老板知道他了解老板知道他赢得了加薪。



黄金法则十八：升职加薪，水涨船高

◎ 升职是加薪的根本

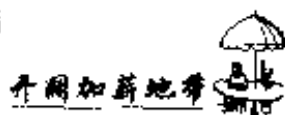
以前有个商人，外出做生意，不巧在半路上骆驼突然暴毙。骆驼所驮运的货物大多数是珍宝、贵重的衣服和上等貂皮以及其他一些杂物。精打细算的商人眼看骆驼既然已经死了，就不如把它的皮剥下来，多少还能卖些钱。但商人因为有事需要先走一步，于是他吩咐两个伙计留下来看守货物。临走时，他特意叮嘱伙计说：“你们一定要看好这张骆驼皮，千万别让它受潮了。”

商人走后不久，天上就下起了大雨，两个无知而固执的伙计，惟恐骆驼皮打湿了，就把驮运来的上好的貂皮拿出来盖在了骆驼皮上。貂皮被淋湿后，很快就烂掉了。如此珍贵宝贝的貂皮就这样被毁在了两个愚蠢的伙计手里。

其实，骆驼皮的价值要远远低于这些上等貂皮。这两个伙计实在是因为太愚蠢了，才会犯下这种舍贵保贱的事情来。如果把骆驼皮比做“薪水”，而把貂皮比做“升职”，那么只盯住薪水而不注重升职者，那又与那两个愚蠢伙计何异？从这则故事中，我们可以得到一个启示：斤斤计较于薪水而忽视升职也正是一种“舍贵保贱”的做法。

因此，要求加薪绝不能只停留在薪水问题上，而应该尽量地把注意力放在升职上。一般来说，公司职员的薪水与其职位有关，职位升上去了，薪水也就相应地提高了。如果无法升职，纵然你如何要求加薪，那也不可能提高多少。

再说，锱铢必较于薪水的多寡，会让老板觉得你只是没有更高追求目标的平庸之辈。这种有了薪水便挥霍，到公司工作只为了薪水之人，即使老板给了很高的薪水也不会升其职务，他的能力便难以得到更加充分的发挥和



体现,实现上是被老板“冷冻”了。

那么,怎样才能获得较高的地位,顺利得到升迁呢?在作为与地位的关系上,有人主张先有地位,有了权力与权势,才有可能干一番作为。但实际上,真正的秘诀在于,有作为才可能有地位。因为:

其一,老板只能通过员工的表现,掌握其能力、品行与态度,以决定对其使用的程度。所以,对于员工而言,要想在职场上有所作为,除了以本职工作为依托突出表现自己的才干外,别无他途。

其二,通过真本事干起来的员工,别人才会认为你“有料”,从而容易获得同事的尊重,也才容易在新的、更高的岗位做出更大的成绩。

有着规范薪酬制度的单位,都有着公正、客观的评价体系,他们会随时注意每一位员工的成长与进步;岗位交流、培训提高甚至破格使用,在这样的单位会随时发生。每一个兢兢业业工作的、有能力的员工都会觉得有上升的空间在等着自己,于是他们脚踏实地地工作,并不需要绞尽脑汁去向老板暗示什么或为是否向老板提出加薪而费尽心思。

职场中人,有了作为,便有了地位,随之而来上升的,又岂止是薪水呢?

◎ 十种有效晋升方式

若要谋求晋升,首先就得了解公司的晋升制度。不同的公司和老板会采用不同的晋升方式,以下我们就来看看企业不同的晋升方式:

一、上级任命式

上级提拔任命是晋升的主要方式、主要渠道,其他的许多晋升方式最终都是要通过上级的提拔任命得以最终实现的。所谓上级提拔,一般来说,主要是领导的个人意见起很大作用,但是,也并不是全部起决定性作用。“上级提拔”这种晋升方式主要有以下特点:

1. 在提拔干部和官员中起重要作用的上级领导、领导班子、主管部门,对于干部政策、选拔人才的标准掌握和理解程度如何、看人的眼光和角度、人才观念和意识如何,在选拔和任命中有重要意义。

2. 任何提拔选任的上级领导,都要受整个社会的制约。当然,其个人



的主观愿望、主观眼光和偏见常可以起到很大作用,但是又不能起到决定性作用。

3. 工作需要、岗位空缺、任务繁重以及舆论的推动等等,会使领导在用人方面产生迫切的愿望,并且对他的用人眼光和标准、选拔的心态会有很大的影响。

4. 晋升追求者在上级心目中的形象、地位如何十分重要,而在这些因素当中,晋升追求者和领导个人关系是否和谐又是最重要的。

5. 晋升追求者的各种素质、表现、才能、能力等,只有化成能够传递到决策上级那里的有效信息,才能发挥作用。这种信息的传递有一个时间上的过程,有一个积累的过程,也有一个失真、过滤、变形、混杂的问题。因此,需要不断强化和积累正面信息,不断淘汰和过滤负面信息,以便使领导能够有效地加深印象、把握主流、去伪存真,正确地认识人才。

6. 信息传递渠道相当广泛,需要充分开发利用。比如,人事部门、业务部门、相关单位、业务客户、群众舆论、一般评价以及社会传播媒介等等,都可以对晋升发挥影响,发挥作用。

由以上特点,我们可以看出:晋升追求者应当和上级保持良好的关系,应当以自己的工作业绩和工作能力为主,取得上级的信任、重视和欣赏,但是,又不能一味地讨好上级,不顾其他。

二、民主选举式

民主选举制度源远流长,是由公司全体或部分职员,或者公司的中高层主管集体开会选举而决定谁得到晋升的一种方式。从晋升者的角度来看,民主选举作为一条重要渠道和一种重要方式是绝对不容忽视的。其主要特点如下:

1. 民主选举是领导决策的重要参考,也是领导发现人才、重视人才的一条重要渠道。选举出来的人有时和领导意图完全吻合,有时和领导意图基本吻合,有时则完全出乎意料,和领导原来的想法大相径庭。但无论如何,它都是一种重要的信息传递,在信息上起到强化、刺激、启发、积累的作用。

2. 民主选举表现出了一个公司对人才在更广泛基础上的检验,具有扎



实性、广泛性、基础性的特色。同时,选举又是一种公平竞争,因而具有筛选性、淘汰性的特征。因此,能够在选举中获得多数票,无论对晋升起直接的决定作用还是间接的决定作用,都是一种重要的基础。

3. 要想在选举中获胜,需要候选人精心塑造和传播自己的形象,需要被广大选举者所了解,因而横向型、开放型的人物更有优势。

4. 任何选举都有一定的选举标准,然而,在民主选举中,一个人是不是符合这种标准,只有在得到广大选举人的心理认可时才可真正奏效。因此,一个人是否能够获选,往往取决于他有没有突出的政绩,或者有没有突出的成果、建树,是不是经常在公益事业中积极活跃、广泛参与,或者是否在为群众服务、为群众谋利益的活动中做出成绩。这些方面往往显得更为重要,更容易被群众所发现和接受。

5. 一个人的人格魅力、精神风貌、生活作风、群众关系以至言行、举止等等,往往是影响选民心理、获得选民印象分的重要因素。

6. 在某些领域的选举中,比如在一些社团组织的选举中,或是在某些公司、企业的竞选活动中,能不能拿得出具有真知灼见、实际可行、针对性强,并为广大群众所喜爱、所接受的施政纲领是一个十分关键的环节。因而,被选举者应当充分了解广大选民的利益、愿望、需求和意向,使自己的见解和纲领充分代表民意。同时也应当注意,要使代表群众的现实利益和长远利益相结合,迎合民意和引导、启发民意相结合。

这种选举晋升方式在一般私人企业采用得比较少,因为私营老板是无法真正达到“民主”的,有些偏激的老板甚至会弃中选者不用。即使采用选举晋升的方式,老板的意见及喜恶也有至关重要的作用,多数人都都会“见风转舵”跟着老板投票,这无疑显示出获得老板青睐的重要性。

三、毛遂自荐式

这种方式是指当公司内某职位空缺或新增职位时,下级可根据自己的能力主动“毛遂自荐”而获得晋升的一种方式。这种方式必须是在职位空缺时才有机会,而且还要经过有关专家对自荐者的知识、经验、能力进行全面考核,核实自荐者的确适合新职位时才能得以实现。因此,一方面,下级要善于搜集信息、把握机会,勇敢地、及时地推销自己。另一方面,下级还要在



实践中不断丰富自己的知识,积累经验,提高自己的实际工作能力和管理能力,否则,即使抓住了时机侥幸晋升,也终会因能力不济,难以成功。

毛遂自荐式晋升是一种积极有效的晋升方式,它为大批有志之士获得成功提供了有效途径。

四、招聘录用式

通过实行公开招聘招徕人才这种方式,由于具有公开性,可以广泛筛选,并且有比较明确的责任和权利义务关系,因此目前我国是很有生命力的。这种作法已经越来越普遍,国家某些机关也会通过实行对工作人员的招聘来招徕人才。

招聘录用制度是一种把责、权、利结合起来,并且加以明确规定的做法。通过应聘而获得录用和晋升的机会对于追求晋升者来说,是很有吸引力的。因为,它比较好地体现了公平竞争的原则,避免了繁琐的手续,排除了复杂的关系,基本排除了领导个人的爱好、偏见,也没有盲目的依赖性。

但是这种做法也有很大的局限性,它往往受到招聘单位在学历、经历、年龄等方面的限制。有的人明明有实际能力,但是由于学历不够就没有应聘资格;也有的人基础素质良好,但是由于没有从事该项工作的专门经历,也不在应聘之列。同时,由于权利义务关系里规定了一定的时间限制,一般在此期间都不能够中止合同,因此应聘者应该慎重考虑,审时度势,不能因只顾一处应聘而失落了其他机遇。

五、他荐晋升式

他荐晋升式往往是针对特殊情况而言的。比如,某项工作、某个职务或者某个岗位缺乏某一方面的特殊人才,而在选拔和选举的范围内一时难以发现这样的人才,在这种情况下,使用他人推荐常常十分奏效。被推荐者,应该具备有针对性的特殊专长。但是,在考察时,除了该项专长外,也要考察综合条件和基本素质。

任何下级的晋升最终都要经过上级或上级机关审查任命而实现的。虽然上级对下级是以其实绩和能力进行裁决的,但个人情感的因素也十分重要。比如,你准备买台彩电,但面对众多可供选择的对象你却犹豫不决,这

时,你的一个可信赖的朋友对你说某某牌子的彩电质量过硬,样式新颖别致,价廉物美,他买的就是这个牌子的彩电。于是,你不由自主地接受了他的推荐,终于决定买下这个牌子的彩电。这就是一个他荐法的例证。

要通过他荐而获得晋升成功的下级,首先,要有自知之明,要认真分析自己的条件以及能否具有担任高一级职位的能力;其次,要主动出击,寻找他荐人,选择对你的晋升将起重大影响的决策人或与决策人有密切关系的上级作为你的引荐人;最后,要以自己卓越的才华、出色的成绩和良好的人际关系赢得上级的赏识和信赖。

六、考试晋升式

考试晋升式是选择人才、提拔人才的一种重要方式,也是下级主动获得晋升与成功的一条重要途径和方式。这种方式被国内外实践证明确实是一种行之有效的方法,而且随着公务员制在我国的逐步实行,考试晋升将会越来越重要。考试的形式主要有笔试和面试两种:

1. 笔试

笔试,主要用于考察应试者的知识水平、理论水平、写作能力和思维能力等。笔试具有三大优点:一是经济性,可以在同一时间对大批人员在不同地点进行考试;二是客观性,主考人与报考者不直接接触,评卷有客观尺度;三是广博性,一张试卷可以列出多学科的不同类型的题目。但笔试最大的不足是不易考察应试者的实际工作能力,所以有时会综合地去运用其他考试手段来弥补。

2. 面试

面试是通过考试人员与应试者直接见面或者置考生于某种特定情景中进行观察,从而完成对其内在素质能力等方面的评价的一种考试方法。面试主要是考察应试者是否具备拟任职位所需要的实际才能和某些素质,这是笔试所不容易达到的。面试的突出优点在于:可以弥补笔试内容的不足,易于观察应试者的口头表达能力、交往能力、应变能力、举止仪表、气质等。但是在评分时易受主考人员的主观印象的影响。因此,面试的设计应科学合理,设有标准答案,主考人员也应受过专门训练。面试过程中,会为应试者创造相同的环境和气氛,面试时间控制适中,努力保证整个面试的一致性



和客观性。

七、交叉晋升式

这种方式是指从一个部门调任到另一部门,在几个部门磨炼之后,再升到较高的职位来管理这些部门,这是一种最稳当的、最常见的晋升方式。如果你不断地被上司在几个平等部门之间调任,老板便可能是为了考察你,并让你熟悉各部门的业务以便擢升你,此时你一定要努力表现出色,因为老板正密切地注视着你。

八、学历晋升式

这是近年来越来越受到重视的晋升方式,特别是当你的老板是学者型老板或比较重视学位的人。因为,这些老板认为学历高的人就一定是素质良好之人,更适合管理工作。当然,并不是所有高学历的职员就会很快得到晋升。相反地,这类职员往往会被老板下放到基层去锻炼充实,一方面是增加其实际工作经验,另一方面是对他的处事能力和吃苦耐劳精神进行考察。

九、越级晋升

某些开拓型的老板晋升下属全凭个人的主观意识或独到眼光,甚至可以把某位下属从较低职位一下子升到很高的职位上去。遇到喜欢采用越级晋升的老板,你就必须要好好表现,最好接受有挑战性的工作,拿出一些冒险精神,力求获得老板的厚爱而得到“破格”升职。这种晋升方式对于开拓型而又有才干的下属特别有利。

十、论资排辈式

论资排辈式晋升是最传统的方式,晋升要讲资历、年龄等,而且是层层往上,不会一下子就从低职位升到很高的职位。这种方式对于稳重而又踏实的职员比较有利。



◎ 晋升的四大撒手铜

一种好的晋升方法,可以有效帮助下属获得较快的晋升。以下是晋升方法中的四大撒手铜:

一、隔山震虎法

所谓隔山震虎法,在这里指的是以离职相“要挟”,迫使领导给自己晋升的方法。

宋兰是一家制衣厂的设计师,她的本职技术十分过硬,设计出来的服装典雅新颖、美观大方。然而,由于不知道适时巴结领导的重要性,为人太过耿直、心直口快,无意中顶撞了厂长,结果她始终得不到重用。宋兰一气之下来到一家待遇很高的外资服装厂应聘,她当即被聘为分管技术的副厂长。可是,宋兰心里其实还是很舍不得离开原单位的,于是她拿着聘书假装到厂长处要求调动。此时,厂长才意识到事情的严重性,于是他极力挽留宋兰,并当即表示聘她为该厂的总设计师、分管技术的副厂长。宋兰由于恰当地运用了“隔山震虎法”,结果最终达成了自己的目的。

当然,运用隔山震虎法迫使上级给自己晋升一定要讲究技巧,而且必须要有充分的准备。从某种程度上来说,像宋兰一样要求领导给自己晋升,在领导的眼中无意是意味着要挟。当你拿着外面的聘书对着领导说“不给我晋升,我就走人”的时候,如果你没有足够让领导“三思”的资本的话,你的结局很可能就是真的走人,而不是晋升。因此,在这里有必要给你特别的提醒,在运用这种方法之前你一定要做好准备,而且要非常委婉的向领导表达这一层意思。你应当记住,领导一般是受不得下属的刺激或要挟的。

二、借梯上楼法

我国自古以来就有伯乐识马的说法。所谓借梯上楼法在这里就是指希望晋升的下属主动找到“伯乐”,通过他的提携或者举荐实现晋升的一种方法。

不可否认,一个人能不能获得晋升其第一关是看他能不能获得别人的



认可,特别是能否获得上司的认可。但是从另一个角度来说,要获得别人的认可并不是一件简单的事。在绝大多数人的思想中都认为只要有能力就能够获得别人的认可,这句话没错,但它并不是放之四海而皆准的真理。古今中外,多少有学之士怀才不遇,在碌碌无为中抱怨一生?所以,“伯乐”对于希望获得晋升的人而言,是非常重要的,这从国画大师齐白石的故事中可以看出。

1927年的一天,任北平艺术学院院长的徐悲鸿应几位朋友之邀,去参观在北京举办的一个中国画展览。宽敞的大厅里,到处是一幅幅装裱精致的画作,令人看得眼花缭乱,但不少作画者墨守成规、闭门造车,致使画面陈旧,毫无新意。徐悲鸿看了一会儿,感到很不痛快。这时,一幅挂在墙角里的画忽然引起了徐悲鸿的注意。他仔细端详品味着画面上的那几对虾,只见它体态透明,须尾舒展,生动逼真,笔法娴熟。这位观赏过世界许多艺术珍品的画坛大师立刻意识到,他发现了一位出类拔萃的艺术人才。当他得知这幅画的作者竟是一位年逾六十、木匠出身的老头时,他不由得感叹一声:“我为这位怀才不遇的人感到惋惜,真没想到在这样的角落里还藏着一位杰出的国画大师啊!”这位国画大师就是齐白石。

几天之后,徐悲鸿就聘请了齐白石任北平大学艺术学院教授,并亲自乘车接齐白石到校上课。一年后,由徐悲鸿亲自编辑并作序的《齐白石画集》问世。

让我们再来看一则故事:法国科学家法拉第原本只是一名印刷厂的工人。他是在装订图书的时候,对科学产生了兴趣的。然后,他才开始做些简单的实验。在一次偶然的机会,他听到了著名化学家戴维的化学讲座。回家之后,法拉第鼓足勇气,把自己的心得笔记寄给了这位大科学家。过了不久,法拉第就接到了戴维的邀请,戴维请他去参加一个讲座。后来,在戴维的鼓励下,法拉第做出了许多出色的实验工作。法拉第还被引荐为王家学院教授,这成了当时科学界的一个奇迹。当人们问到戴维什么是他的最大发现时,他回答:“法拉第。”

从以上这两个例子中,我们可以很容易地看出来,前者主要在于“伯乐”的发现,后者则带有“毛遂自荐”的意味。事实上,后者更符合“借梯上楼法”的本意。“借梯上楼法”主要要求你必须善于找到引荐自己或提携自己的

“伯乐”，然后借他这个“梯”上晋升之“楼”。这种方法往往是非常有效的，特别是当你找到的是名人或权威人士的时候，它的效果会更加明显。

一、“凤尾”“鸡头”法

古语有云：“宁做鸡头，不做凤尾。”我们这里所说的“凤尾”“鸡头”法就出自这句话里。事实上，在官场职位上，“鸡头”和“凤尾”都有其利弊。“鸡头”指的是在那些小单位、小部门里当“头头”的人，这种情况下，其社会地位很低，这是它的“弊端”，但他却是一把手，在单位里起决策作用，可以按照自己的意愿行事而不受太多的牵制，从而也更容易实现自己的抱负；“凤尾”是指在那些大机关里的小官，这些人虽然职务很低，但是其社会地位是较高的。

当然，“凤尾”“鸡头”法并没有一定的晋升与否的标准。当你认为自己需要干实事，需要抓实权以实现自己的抱负的时候，你可以选择做“鸡头”；当你希望自己有更高的社会地位的时候，你可以选择做“凤尾”。这两种选择都可依你自己的主观意识而定。不过，无论何种选择，无论“鸡头”还是“凤尾”，只要你有德有才，成功都是可能的。

二、先抑后扬法

先抑后扬法利用的是人心理上的反差效应。可以肯定的说，当你对一个人并不抱太大期望的时候，假如他能够做出非常出色的成绩，你就会对他刮目相看，这种感觉非常特别。先抑后扬法正是从这一角度入手的。一个下属希望获得晋升的时候，可以适当把自己的才干隐藏起来，然后寻找机会制造这种心理反差效益，那往往能够轻而易举地使你获得上司的赏识。

有一位留美的计算机博士，虽说拿到了博士文凭，但他却一时难以找到工作。以他这样高的学历，这样“吃香”的专业，竟然找不到一个职位，连他自己都感到奇怪。无可奈何之下，他想出了一个在旁人看来简直是最愚蠢的办法：他决定收起所有的学位证明，以一种“最低的身份”去求职。

不久，他就在一家大型公司当上了程序输入人员。一次偶然的机会，老板忽然发现这个程序员非同一般，竟能看出程序中的错误。此时，这位留美博士掏出了学士证书，老板马上给他提升了一级。又过了一段时间，老板又发





现他时常能为公司提出许多独到而有价值的见解,这可不是一般大学生的水平。这时,这位博士又亮出了硕士证书,老板再次提升了他。他在新的岗位上干得很出色,老板已对他的水平有了全面的认识。这时,他亮出了博士证书,老板终于毫不犹豫地重用了他。

这正是一个运用先抑后扬法博得上司青睐,成功获得晋升的典型事例。从心理学的角度来说,一个人被赋予的期望越高,导致别人失望的几率也就越大。我们的一句俗语“希望越高,跌得越痛”实际上就很深刻地揭示了这一道理。而相反,假如你并不被别人赋予多大的期望,那么你的成绩反而更容易被人发现,而且往往被凸显放大,被别人承认的几率也就越大。先抑后扬法正是有效地利用了人们的这种心理,是成功晋升的一种成功方式。





黄金法则十九：扫除加薪障碍

◎ 看清加薪道路上的坎坷

一路走来，加薪并非一帆风顺，总会遭遇许多坎坷，经历一些磨难。

一、抱成一团的现象

当一个人得到加薪时，同类或同档次的其他人会觉得他们也应该加薪。这种非同小可的事把人分了档次，划了圈圈，剥夺了个体认同，成了众多的弗兰肯斯泰因(Frankenstein)“怪物”中的一种，加剧了组织关节炎。有些分级制是不可回避的，但是，它们常常被用来扼杀有创造性的个人主义，鼓励平庸。

当一个经理必须在批准只有一个人加薪与面对一个不满的团体之间做出选择时，这个经理一般会选择团体和谐、放弃批准加薪的权力。今天合理的薪酬制度，要求赢得奖酬的人应该得到它。当该得的人没有得到，监管人员的贡献得不到奖励时，高才干的人会放慢或者停止做出个人贡献。

二、管理者的托辞

赢得加薪的道路上有各种障碍。“我们考虑每年调一次”或许是最普遍的障碍。这种情况是“别让我操心”的老板的反应。他们还有其他理由支持该奖不奖的做法。比如，“预算紧了”，“我们有一场经济竞赛”，“在你的工资幅度内，你最高了”，“你的时限不够”等。

三、职员偏见

有一种普遍的感觉是，“老板知道我在干什么，因此他知道我应该加薪”。与此相应，有人会觉得，如果埋头苦干，干出成效的话，奖酬最终会有。





事实是,大多数经理一直充当着消防队员的角色。他们总是会往出事的地点跑去,而没时间注意一切正常的地方。那些不需要他们操心的人会使他们感到宽慰,他们“不需要我盯着”。

四、管理者的惰性

管理层相信,如果给一个人加薪,那就必须给其他人相应地加一加,而那是一件麻烦的事情。他们还相信,如果一个监管人员在干一项出色的工作,那么这人一般没有什么问题,可以不动他。他们也相信,提升一个工人要承担各种培训费用,而且还不确定,更别提行文的事了,所以,为什么要冒险提他呢?说不定这人扶不起来。在这种消极的态度下干活,他们常常对动一动压根儿就深恶痛绝。所有这些做法集中起来常常成了一种严重的管理惰性。

当然,加薪还有许多这样那样的坎坷,但是,相信杰出的你可以有效地克服它们。

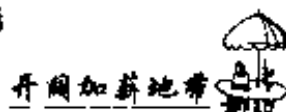
◎ 打破“任人唯亲”

杰克在一家大型公司干了十年,在头七年取得了有效的进步。但是,过去三年他却一直没有获得加薪,他的挫折感持续上升。虽然看上去他和一道工作的人相处得相当不错,但他却觉得另外五个人和他的老板却总是比他更了解正在发生的事,自己更像个局外人。目前自己工作还算满意,但仅此而已。三年间,他一直在同一个部门工作,但他却发现别的不如他的人倒跑到他前面去了。“真正的原因我虽然不知道,但我相信是老板坑我。”杰克说。

杰克苦恼之下,进行了一系列的职能测试,结果显示,他正在从事着一项非常好的工作,而且他也喜欢公司,所以应该会有一个好前途。但结果也显示,他的成效已经逐步缩小。他参与了各种社区事务,继续显示自己的管理技能,并以此弥补工作挫折。

“为什么你会觉得自己是个局外人?”顾问问他。

杰克说:“他们几乎每天都在普林斯顿俱乐部吃午饭,而我是威廉斯毕



业的。”

的确,杰克的老板是普林斯顿人。他在需要有人参谋一些事时常要向他的教授讨教。而杰克是本部门惟一的“外来人”。但其实别人并没有想封锁他。普林斯顿俱乐部不过是吃饭的好地方,吃饭时,他们常常会谈一些行话。他们非正式地交换的一些信息虽然也对杰克有利,但杰克自己却不知道去了解,而这些人却总以为他知道情况。

“局外人”的原因明朗化后,杰克搞了一份有效力的报告,与老板一道讨论。在报告中,他用了一页纸谈他对社区的贡献,从而表明,他有献计献策和领导的能力。同时,杰克建议与老板共进午餐,让老板了解那种非正式的“普林斯顿俱乐部政策”正妨碍公司发掘他的潜能。

杰克这种开诚布公的做法,对改变局面起到了帮助作用。最后,杰克得到了加薪。

◎ 巩固既得薪金

假定你在自己的薪金幅度内档次最高,或者假定你与老板相处得不是太好,但是,你还是获得了加薪。那该怎么办?在第一种情况中,你需要调整薪金幅度。在第二种情况中,你需要改善条件。

徐杰在一家非赢利的研究组织中从事一项非常好的工作。他领导的四个部门中,有一个部门承担组织收入中的最大部分。他的薪金类似于一个终身教授。人人都知道徐杰所在的组织把教授的大学薪金当作工资级别的标准。人人也知道,与这个大学有联系的教授对这群非常年轻但十分有才能的人正在拿着最高的大学薪金一事非常不满。

徐杰和一些朋友讨论了这个问题。情况表明,如果他们的薪水不加以调整的话,他们就应该考虑辞职。最后,他们提出了一个观点,把专业工资从薪金等级表中拎出来。20位骨干人员被变成了该研究组织的专门顾问,每人每年1万元聘用金。由于给了这群人这种特殊的地位,他们不再反对薪金幅度的调整,徐杰和组织中其他成员的薪金大大地又稳定地增长了。



黄金法则二十：让自己全身而退

◎ 走好加薪每一步

加薪的旅程是一条漫长的旅程，需要长时间的积淀与长时间的规划，需要十足的勇气与坚强的意志；每走一步都是步履维艰，每走一步都是困难重重，每走一步都必须以谨慎为上。

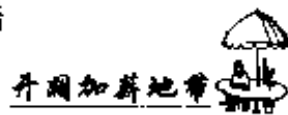
一、底气不足，免提

是否直接向老板提出加薪，要由“底气”来定。正规单位配以开明老板，只要你有真才实学，底气足，老板自会根据你的贡献加薪；若底气不足甚至庸才一个，莫说加薪，就是保住位子也难；若遇不开明老板，根据“士为知己者死”的法则，你大可一走了之，何必觊觎他半天才挤出的那几个酸钱！

底气足不足，自己心里最清楚。没有底气，千万别提加薪；底气旺，老板自会给你加薪。所以，加薪的前提在于“底气”足不足，而这份“底气”来自于你的真材实料，来自于你的价值与能力，从而更需要你的付出与努力。

二、不要被好听的职称所迷惑

有些老板很聪明，非常了解员工求名求利的心理，所以当表现良好的员工到他的面前谈加薪的时候，他就会声东击西，表面上立刻给你一个好听的新职称，希望你有了名之后，充满感恩地打消加薪的念头。但实际上，这个“名”是中看不中用，根本没有任何实用价值，它的真正价值只在于消除你的加薪意念，让你满脸笑容地踏入陷阱。所以，请打消你那幼稚的念头吧，不要妄想着名利双收！



三、选好退路

加薪的谈判像任何的谈判一样,只有三种结果:或达成协议,或谈判破裂,或遭到搁置。因此,你在提出加薪的要求之前,必须先作好各种准备,包括如何面对最好的和最坏的结果。

最好的结果是顺利达成协议,加薪成功。但一个潜在的危險是虽然目的暂时达成了,可你却不思进取或者本事不够,让老板失望更大,或对你的评价更低,那样你很可能连原来的工作都保不住。所以,你必须随时把握住一个原则:让公司对你有“物超所值”的评价是很重要的。

如果谈判的结果是加薪计划遭到暂时搁置或者谈判破裂,这时,你在公司里将如何自处,是否继续在公司里立足,都要先想好。万一发展到最坏的结果,谈判过程中突然被“杯酒释兵权”,在公司里真的呆不下去了,那你在发出最后通牒之前,也一定要有下一个去处,找好其他工作;不要没有安排好后退,就莽撞地提出要求。正像一个先失败后成功的人曾经说过的,“世界上的头号傻瓜就是还没有找到下一个工作就辞职的人。”要知道,老板也是个聪明的人,他如果知道你没有太多别的选择,或者你就算到别的公司去也很难找到同样薪水或职务的工作时,那么你加薪的要求就很难被答应。

◎ 拟定加薪权衡表

一旦你已经想好你的功绩,你就必须仔细核对加薪权衡表。千万不要跳过这个步骤,在你向领导提出加薪要求之前,最好花些时间先做好这个家庭作业。

在你提出加薪要求之前,不论你的领导的风格及类型是哪一种,你都必须遵照这份权衡表中所列的步骤核对。你在任何一个项目中得出“否”这个答案,就表示你的准备还不充分。

加薪权衡表

1. 你是否从领导者的角度,客观地衡量过自己的表现?

(假若在不久之前,你曾有过表现上的问题或有被正式责备的事件发



生,那么此时向难缠的领导要求加薪,只会使你自己的日子更难过。)

☐是 ☐否

2. 你要求加薪的金额,在你的业界或就业的职位来看,是否实际?

(不实际的加薪要求会让你吃领导的闭门羹。你应先研究了解相同领域的人的待遇,这样,在和领导会面时,就可以提出你的数据来源。)

☐是 ☐否

3. 你是否已想好一个目标加薪额,至少是你希望最后能达到金额的20%以上?

(你的目标金额可以是实际而且是乐观的。记住:以你“仅能接受”的加薪为起始,基本上是一个错误的谈判策略。)

☐是 ☐否

4. 你是否已准备好一份清单,包括你愿意增加的责任或承诺,以帮助领导对你的请求说“是”?

(有些领导会原则上拒绝你的要求,除非改变你的职称或工作内容,有时候稍作修改,即可达到目的。)

☐是 ☐否

5. 你是否对公司的财务状况作过全面调查(就你所能)?

(即使你表现卓越,但如果领导因为预算冻结而手头拮据,或公司正预备缩编,你的加薪请求就太脱离现实了,尤其是正当公司极度困难之时。)

☐是 ☐否

6. 你是否已准备好,并预演过一套“开场白”,让你在加薪交涉时,感觉公平合理?

(开场白的长度,最好是两至三句,而且要很有个人特色,听起来像是自然的,自发性的。而且,你应该直接引述你的成功轶闻。)

☐是 ☐否

7. 你是否从你的开场白中特别除去了“请求”这个字眼?

(你不是在向领导乞讨面包屑,或要求慈善捐款,你是在进行专业的谈判。假如换了个便宜的员工,不仅需要培训,而且也不见得像你表现得这么好,但是他也像你会提出同样的加薪要求。所以,领导现在同意给你加薪,事实上是省钱的做法。)

☐是 ☐否

8. 你是否和一位愿意扮演你的领导的好友演练过在会见领导的头几分钟的情况?

(你要尽量利用自己的时间去演练,但最好不在公司内。最安全的方法

是不要找公司中其他员工扮演,不少经理人对员工知道其他员工赚多少钱会很恼火。) ☐是 ☐否

9. 对于在上一次薪资讨论时,领导所要求的事项,你是否能在这一次提出你在该领域的进步?

(如果你上次被告知要增加你的打字速度,则这次你必须明确地证明,你的打字速度有很大进步。) ☐是 ☐否

10. 你是否已组织好单页的摘要,以描述你最值得获得加薪的理由?

(这份摘要必须简明地表示出你所“挪移的大山”,比如你的成功轶闻,并且要以领导的世界观来描述。你还要将你的成果数量化,比如,你说你使公司产品提早四天上市,而不仅仅是说“提升效率”这四个空泛的字。)

☐是 ☐否

11. 你是否检查过你的单页摘要,包括任何特定的加薪数目?

(在你和领导会面时,你一定要提到金额,但是不要写在纸上。因为你的领导会只花一两秒的时间匆匆一瞥,然后思索:“他到底想要什么? 15%的加薪? 简单! 若答案是‘不’,下一个议题会是什么?”) ☐是 ☐否

12. 你是否挑选了最好的会面时间?

(你应该在自己最好的状态,最有信心的情形下,确定一个时间,以避免他把你的请求置于最后,而且一直被其他事情所分心。) ☐是 ☐否

13. 你是否扪心自问过:“我的论点中最脆弱的部分在哪里?”

(检查你的简报中的瑕疵、遗漏,或逻辑上的不一致性。然后再检查,再检查。) ☐是 ☐否

14. 仔细检查自己做的简报,是否已删去任何可能使领导搁置你请求的事件?

(难缠的领导常对部属所犯的小失误记在心中数月之久。若你的领导已经忘记你曾经因为忘记关灯,而使公司整个周末灯全亮着的事,那你最好也不要再提这档子事了。) ☐是 ☐否

15. 你是否已好好修饰装扮了自己,以给对方一个比平常更抢眼的印象?

(你的仪表会影响会面的结果,所以务必要注意仪表。) ☐是 ☐否

16. 你是否发誓,即使请求被拒绝,你也不会重犯个性上的老毛病,或





树立起长期的冲突?

(纵使你加薪的请求被冷酷地拒绝了,你也要保持冷静。现在不是向领导搬出一大堆过往恩怨的时机。)

☐是 ☐否

17. 领导若说“我的手头很紧”,你是否有应变的计划?

(假如你的领导说没有预算,那你别只是呆坐着张口结舌,你可以让领导做出书面的证词承诺,或要求其他方面的好处。你要很有技巧地使领导做出对你有利的承诺。)

☐是 ☐否



第六章 突破极限： 逾越“薪”高峰

很多人在毕业数年后，会愈来愈害怕参加同学聚会。究其原因，主要是共同话题愈来愈少，尤其是在面对高薪的成功人士时，许多人往往会心生不快。

事实上，大部分工薪阶层，上至总经理，下至普通职员，最关心的不外乎两件事：其一，所领薪水是否充分体现自己的贡献；其二，自己是否能够再创“薪”高峰。虽然，工作的意义，绝不仅仅是为了追求最高待遇，但人生苦短，面对生活，如何才能在有限的时间中取得高薪的职位，是许多上班族不愿意承认却又不得不面对的人生难题。

近年来，企业在人事费用上日益锱铢必较，高薪职位僧多粥少，屈指可数，因此，在追求高薪的路途上，竞争之激烈可想而知。但是，请你不要灰心气馁，阅读本章，相信会对你逾越“薪”高峰大有助益，而且会让你逾越得理所当然，问心无愧。



黄金法则二十一：走向高薪

◎ 揭秘高薪新定义

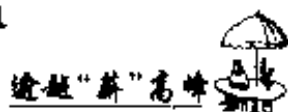
如果有一个高薪的职位正在等着你,但这个职位势必要常常加班,而且要冒很大的风险,而另一个职位虽然薪水不算太高,但却不必冒太大的风险,更不需要经常加班,你可以拥有很多自己的时间。这时,你会挑选哪一个?

一、人到中年稳扎稳打

陆先生是某外企经理,已逾不惑之年,面对其他企业的高薪诱惑,他表示:高薪固然不错,但稳定对现在的他才是最重要的。

“我任这个职务已有三年半,老板对我也还可以。我觉得现在的薪水挺不错,一直也不了解外面的行情。前些日子有两三家猎头公司找上门,我才知道我的薪水在同等级别人才里属中下游水平,曾打算跳槽,只是一直下不了决心。再说干了三年多,对企业也有了感情,而且目前企业经营状况良好,虽说薪水不是很高,但福利尚可,干满五年就可向企业低息贷款买房。唉,人到中年,追求稳定重于追求高薪。”

陆先生主要考虑的是年龄的因素。年轻的时候每个人都需要有一些漂泊的经历,或为逃避旧的纠葛,或为寻找新的机会,或为丰富自己的人生经验,但人不能一辈子宛若浮萍,漂泊最好能在 40 岁以前结束。在奥斯卡得奖影片中,我们看到了一事无成的 40 岁的男人的无奈和悲哀。“男人没有事业就像鸟儿没有翅膀”一样,到了不惑的年龄,必须对亲人对朋友对世界有个起码的交待,这样他才能赢得满意的生活条件、赢得尊重和心灵上的满足,他的人生才能足够精彩。如果一个人到了 40 岁还拿不起来或者还在飘来荡去任人宰割或者还在头悬梁、锥刺股地拟订所谓奋斗计划的话,那他这



辈子恐怕也没有什么指望了。而且有些时候需要考虑的不仅仅是年薪的因素。在工作越来越难找的今天,没有炒“鱿鱼”的风险,工作压力不大,都会是千金难买的优势。

二、不经风雨怎见彩虹

白先生最近接到一家猎头公司的电话,某民营企业请他负责一个项目,年薪 20 万元,但要承担风险,项目开发不出来就有可能被炒“鱿鱼”。而他现在的工作情况是:供职大型国企,月薪 3000 元,工作压力不大,有公房可住,有公车可用。

白先生对该项目作了初步的可行性论证和评估之后,他欣然应聘了民营企业。白先生爽快地说:“我十分崇尚利益和责任匹配、机遇和风险挂钩的机制。我深谙,上个世纪人类创造的物质文明和精神文明是与这种健康机制分不开的。我不仅能够接受,而且非常愿意在这种责权利统一的体制中工作。世上没有无风险的机遇,如果老板交给我大的项目并且给我不菲的待遇,但是并不要求我承担什么责任和风险,我反倒害怕了。在经营或者开发领域中,这种随意用人、责权利脱节的老板能长久站住脚吗?他给予我的信任和支持能够长久稳定吗?没有责任的权益只能培养懒汉和蠢材。”

三、日进斗金为最好

石小姐是某世界著名服装公司的总裁秘书,芳龄 28,以其名牌大学英语系资历和不同寻常的气质、非凡的工作能力博得老总青睐,目前月薪已达五位数,而随老总外出开会或者考察时会另有津贴。石小姐对高薪的看法是:年轻有才华是自己最大的资本,为何不利用这条件让自己“日进斗金”呢?

“趁着年轻多挣钱,绝对没错。干秘书这一行不会太久,这是个伺候人的活儿。我现在的老板是个工作狂,常要求你周六周日加班,平时干到八九点钟也是常事,而且对工作质量的要求也近乎苛刻。若非看在薪水福利的份上,我早就跟他拜拜了。我常常跟朋友们说,如果碰到更高薪资的机会,要帮我留意点,只要对上号,我立马走人。”



四、享受轻松生活

吴晴毕业于北京大学,获 MBA,同时被几家管理顾问公司相中,高薪聘请。但年纪轻轻的她却放弃了高薪的诱惑,不愿意将自己出卖给管理顾问公司,而宁可在一家名不见经传的外企做公关主任。因为对她而言,这是一种生活方式的抉择,她选择了一种她想要的生活方式,做有趣的工作,还可以同时进修博士学位,每个周末还能和男友享受到郊外远足的快乐。

不同的人基于不同的立场会对同样的事情作出不同的抉择。面对高薪,有人毫不犹豫,有人则不愿冒险;有人趁年轻挣够本钱,有人则趁年轻享受生活。这些选择都无可厚非,因为一个人有一个人的生活方式。但现在社会上最流行的却恰恰是“高薪+高质量”的生活方式。

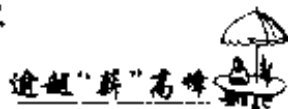
现在最流行的观点是,除非迫不得已,否则绝不额外加班。可以的话,甚至愿意倒贴公司钱,以换取不要加班的自由。先不要觉得这一点听起来很好笑,实际上,有很多能力强的人,就是宁可贴钱也不肯轻易加班。对很多现代人而言,上班最现实的好处,就是能够赚得一些资源,帮助你当一个“完整的人”,然后,能够运用这些可能的有形(金钱)或无形的资源(经验、人际关系、眼界),全面地去享受生活。对于这个时代的上班族来说,无形的资源可能跟实质的金钱收入同样重要。

传统的上班方式,是标准地“以时间换取金钱”,所以上班的价值可以用以下简单的公式表达出来:

传统收入 = (时薪 × 工作时数) + (加班时薪 × 加班时数) + (应休而未休的假 × 每日补贴) + 奖金(包括全勤/考绩/红利等等)

通常这种传统收入高的人,就会被认为是“有钱人”,即使底薪不高,但是因为常常加班,领很多加班费,所以也硬是被认定为成功的上班族。虽然他们被很多人羡慕,但实事求是地说,好像没有人晓得这种人除了工作睡觉,到底在做什么,甚至想不起来他到底长什么模样。他花在办公室对着电脑的时间,比跟自己理当亲近的家人还要多上一百倍,就算家人有幸看到他的脸时,他也通常不是正在睡觉,就是很疲倦。久而久之,那就会是:这种人对家庭惟一的意義,就是赚钱的机器。

但是,对于新时代的上班族来说,对收入的算法就很不一样了:



新时代收入 = (时薪 × 工作时数) - (每小时下班时间对于你的价值 × 加班时数) + (额外多休的假日数目 × 每日薪水) + 配股

对于很多现代人来说,工作时间多忙都没有关系,但是工作时间愈短、愈集中愈好,而且不管是有薪或无薪的假期,都是愈多愈好。他们对于一天到晚要加班的老板,绝对没有好感。而对于那些整天加班从早忙到晚,除了吃饭睡觉外都在工作的上班族而言,他们除了深表同情外,更是完全没有一点羡慕。

有一类国际公司,早就取消所谓的“加班”制度,就算超时工作也拿不到一毛加班费,用这种方法鼓励员工不要輕易加班,多利用工作八小时以外的时间去找寻自己的生活价值。另外还有些行业,比如说编写电脑程序的工程师,迫于实际需求,常常会日以继夜地一群人关在一个小房间里写个不停,但是一旦大功告成之后,便会一口气放个长达半年的假期。对于没有家累的人而言,这也是个不错的主意。

总而言之,高薪的最新定义就是:无论薪水数字的高低,只要银行的存款数字总是在稳定地增加,钱包里的钱永远比够用还多那么一点,想休假、想旅行时不需要特别拮据就能轻松成行,进到餐厅里也都能不用看价格就直接点自己最喜欢的菜,那就是高薪。

◎ 高薪面纱该不该撩起

如今,高级人才的薪资在人才交流市场中不仅是求职者最关心的问题,也是企业最敏感、顾虑最多的问题。究竟是否应该公开高薪的具体数目,也一直是人们所探讨的话题。

有些企业声称是论才付酬,有才钱多,没才钱少。这句话貌似合理,其实不然。从科学的角度说,每个职位都应当有明确的职责和任职资格,因而会有明确的人才招聘待遇。我们不否认由于企业要求的任职资格有一个范围,聘用待遇也会有一个浮动。但如果企业对任职资格没有明确的要求,薪水也没有谱,谈成什么样是什么样,那只能说明这个企业的人力资源管理水平不高。

在某公司的招聘启事中,人力资源经理和人事专员的职位描述竟然基本一样。这个公司的薪酬没有合理的标准也就可想而知。也有些企业担心明示薪



酬会让对手了解自己的情况而陷于被动。其实,人才竞争手段不止薪酬一个方面,否则就很难解释为什么国外企业招聘时都会将薪水写得一清二楚。

从尊重人才的角度来说,购买东西的消费者有知情权,个人求职也同样应该享有知情权。对求职者来讲知情权有三个方面:企业的基本情况,包括企业性质、产品、员工情况和企业文化;岗位情况,包括职责、内容、目标、相邻部门和晋升;薪资福利情况,包括固定收入、非固定收入、福利和脱产培训情况等。

企业和员工之间只是劳动力的买卖关系,作为员工和应聘者没有权利了解公司的薪资结构,这是公司的机密。薪资结构非常复杂,同一职位薪资有不同的档次,薪资定档要根据对应聘者的面试、经验等情况具体确定,所以若公开也只能是个大致的范围。国家也没有必要对企业的薪资管理进行干涉,强行公开反而会造成很多弊端。

企业薪资在内部也不宜公开,企业薪资文化应该强调是和自己比,而不要和别人比。人是主观的,和别人比总是觉得自己好,从而产生不必要的内耗。国内在隐私观念上比较缺乏,这一点在国有企业尤其明显。国企的员工都要求薪资公开,因为国企是全民所有,员工接受不了薪资差距太大的事实。然而实际上,拉大薪资差距也正是知识经济所要求的。

在我国,现在让企业真正公开薪资是不可能的。现在国内很多企业本身对市场都不大清楚,对自身企业同职位的薪资应该如何定位也不太清楚。在发达国家,企业对薪资的调查分析比较完善,有完备的数据储备,有利于企业根据市场和企业自身情况调整薪资结构。但在我国,从近一两年开始才刚进行比较广泛的现代企业分配制度调整。各企业对市场薪资进行的调查很粗糙,对内部薪资结构的构建缺乏论证。一些数据往往包含了各种不同性质的企业和职位,没有详细的划分,无法进行具体分析,只能是作为初步的参考。

从合理性角度说,应聘者有权了解企业的薪资情况,但实际上却很难获得这方面的信息。要想获得这些信息,人们往往是通过亲自去听。实际上咨询公司在这方面的信息是准确丰富的。但因为市场需求量小,个人的承受能力差,所以目前还没有咨询公司开展为个人提供咨询服务,只是在做个别业务如猎头时才会向个人提供。不过,这项业务将会是咨询公司的一个



发展方向。

说到薪资的知情权绝不能片面理解。知情权并不意味着对企业所有情况的了解和掌握。从公司角度来讲,它会力求使职位透明化,向应聘者详细地介绍职位、职责和要求。在确认被录用之前也会详细说明公司所能支付的薪酬。但这属于公司的秘密,不仅在公司之间是保密的,在公司内部、员工之间也是保密的。

关于“高薪面纱该不该撩起”这一话题,可谓众说纷纭,公说公有理,婆说婆有理,究竟如何,到现在还没有一个定论。但是请相信,随着我国对WTO内情的日益熟悉,高薪面纱的撩起指日可待。

◎ 重新估价自己

如果你已经为自己制定了个人身价的发展策略,并且已经深入地了解职场竞争下各种险恶的因素,那么在面对“更上一层楼”的机会时,你是否有勇气让自己重新被估价?

胡林是台湾一家本土银行的业务员,在这个银行工作已经四年多了,但薪水却总是在3万多块新台币间徘徊。他常挖苦自己说,喜马拉雅山珠穆朗玛峰每年因为板块运动,还会长高几厘米,而自己每年的厚度却总是一动也不动。胡林也曾鼓起勇气与老板谈过几次,但老板却总是以公司的体制,以及日后公司发展将带给胡林的美好前景为由,让胡林“眼光放远点”,以大局为重。

其实,胡林工作很努力,也曾有多家外商银行要用更高的薪水和职位挖他,他也曾想过要再到海外深造加强自己的金融专业。但年轻无经验的他,总是在老板不断地挽留下心软,选择继续坚守岗位。

受最近一年台湾经济不景气的影响,胡林业绩大幅滑落,原来老板对他“关爱”有加的眼神,也开始转变为“不耐烦”。胡林突然明白在市场经济的结构下,老板才不会管你过去立下多少汗马功劳,现在贡献不足的人,就是对公司的负债!胡林心寒之余,便有了跳槽的打算,只是现在台湾的银行同业都在紧缩人事成本,遇缺不补。他的跳槽打算根本无法有的放矢。遇到了同期进银行、后来跳槽到另外一家外商银行,目前已经升到副经理的老同



事,他不禁跟这位同事大吐苦水。这位老同事安慰他之时,告诉了他一件事,让他心中久久无法释怀——他之所以迟迟没有被加薪升职的理由,竟然是他的老板认为:“现有的价格,已经足够让胡林卖命了!”

胡林为此很后悔,自己在最红的时候,为什么没有趁机跳槽,或到海外学习,好让自己有重新被估价的机会。

生活中常有这样的事,好心的长辈会告诉我们,要我们不要随便辞职或者换工作,市场经济社会讲究“积累”,经常换公司的人容易被淘汰出局,俗话也说“滚石不生苔”。

不过,我们真正进入社会后,才发觉这句话是“有时效性的”。对一个刚刚踏入社会的年轻人而言,“工作”的确是一种积累自己经验与实力的过程,这时最需要的就是“边打仗边学习”,把从前在学校读书的理论,用最实务的经验来印证,这也是一个人进入社会工作后成长最快速的时期。不过,当一个人在现有岗位上工作了七八年,年纪达到 35 岁左右时,有一天他会突然发现,薪水调整每年就是 3%,想轮到自己升经理,或许再等十年都很难有机会,自己的薪水和职位就是这样不上不下的。即使想跳槽,翻开各大媒体报纸求职栏一看,会发现所有应征工作几乎都规定要 35 岁以下的,所以似乎也没有什么地方可以去。就算有机会,好像也不会比现在更好。而且更重要的是,长时间固守在一个位置上,容易让人“组织化”,变得害怕冒险,不想改变。其实每个人都有着一颗渴望改变与进取的心,只是被制度蒙蔽罢了。

自己在一份工作上的贡献与学习,已经到了瓶颈阶段时,就该勇于转换跑道,甚至发展自己的第二专长,把握自己重新被估价的机会,或许不能保证成功,但至少能保证一件事,那就是这样的人生起码会少点遗憾!



黄金法则二十二：向十万年薪进军

◎ 规划职业生涯

据最新统计,截至 2002 年,全国(不含港、澳地区)年收入在 10 万元人民币以上的工作人士仅为 5%,而且大部分人集中在深圳、北京和上海等地。所以,你看到“向十万年薪进军”时,可能会心想:还好,我的收入差不多 10 万;或是:哼,我的收入才不止 10 万呢!那么,恭喜你,因为至少你已是那 5%的有钱人之一,希望你能在竞争激烈的职场上有更成功的发展。如果你现在是另外那 95%的大多数,或是不住在深圳、北京或上海,那也别气馁,让我们从今天开始了解你的天赋特质,计划你的终身幸福大事。

众所周知,职业的成功与否从很大程度上决定了人的一生是否美满和谐。每个人的一生中约有 1.1 万天是在工作,那是近 1/2 的人生旅途。在这 1.1 万多天中,汇聚了一个人一生中精力最充沛、最具创造力、最灿烂、最具魅力的时光。你不慎从事了一份自己不擅长或不感兴趣的职业,便很难发挥出自己的才干,还可能少了一分盎然人生的趣味;即便充分调动了你的能量,你也可能做不出什么成绩来。

虽然你无法选择自己以什么样的身份来到这个世界上,但你却完全可以通过有效的职业生涯、规划和努力,来奠定自己在社会上的地位,在人生的舞台上找到自己所扮演的角色。那么,何谓职业生涯?职业生涯是指一个人从上学开始接受职业教育、毕业实习、正式开始第一份工作、转换新工作、到光荣退休直至终止职业活动的人生旅程。它受年龄、性别、教育、健康状况、社会背景、家庭负担、自我认知、地理位置等因素的影响。

世界上存在着各种各样不公平或是你觉得不合理的现象:有些人赶上了天时、地利、人和,三位一体,发展可能非常顺利;有些人可能有优异的高考成绩,却进不了心目中的北大、清华,有些人可能拥有过于专业化的技术



资格,却因为市场的改变减少了对他们的需求;有些人因为性别上的差异长期被工作、家庭和休闲的时间分配顺序困扰着;有些人因为要负担家庭放弃了继续深造的机会;等等。这些因素往往综合影响了你选择新发展的机会,从而可能影响了你职业生涯的发展。

因此,你必须从现在开始规划你的职业资源。拥有 10 万以上年薪并不神秘,只不过是在个人、家庭、社会、事业与人际关系上都要均衡发展,而且该计划的都要计划得到。而盲目地努力与追求可能会使你的生活陷入更大的压力。

为了有效的规划职业生涯,我们应对新世纪将成为国内热门的职业拥有充分的了解。它们一般会有这样两个特点:一是对复合型、具企业家精神、受过良好教育、掌握最新技术的人才需求的增加,对纯操作性的技术人员的需求将明显减少;二是项目管理式的工作模式将成为主流,传统的职业生涯发展规律、知识与经验将面对极大的挑战。

对于希望通过掌握最新技术,辅以通才教育而发展的人才来讲,从事国家需要的高科技产业,即生物技术、信息技术、新材料技术、新能源技术、空间技术和海洋技术等会有不俗的发展。这六大技术可以形成九个高科技产业:生物工程、生物医药、光电子信息、智能机械、软件、超导体、太阳能、空间产业、海洋产业。对于具备项目管理能力,综合性、复合性能力较强的人才来讲,按照国家人事部的有关统计预测,我国今后几年急需的人才主要是以下八大类:以电子技术、生物工程、航天技术、海洋利用、新能源新材料为代表的高新技术人才;信息技术人才;机电一体化专业人才;农业科技人才;环境保护技术人才;生物工程研究与开发人才;国际经贸人才和法律人才。

掌握以上信息,相信会对你的 10 万年薪生涯大有帮助。

◎ 优化职业资源

优化自己的职业资源是让你根据自身的兴趣、特点,将自己定位在一个最能发挥自己长处的位置,从而可以轻松地实现自我价值。

成功职业生涯的内容是多方面的,各人的感觉也是不一样的。人力资源主管在进行人才招聘面试时必须问的一个黄金问题是:你未来三五年对自

已职业发展的目标或期望是什么？这个问题是关于职业理想的，也是你必须自问的一个问题。每个人对未来都有自己的理想，而且这份理想多不相同。据统计，93%的人从小学三年级开始就有职业理想，还记得您小学时最热门的作文题目吗？那是不是“长大以后要做什么？”

职业理想是优化职业资源中最核心的内容之一，是你对自己未来所从事职业的发展和目标作出的想象和设计。所以，当应聘者说他对自已的职业发展没有什么打算时，人力资源主管就会很容易地推断出他还处于职业发展的萌芽阶段，他往往有多种面试目标并存，而且经常变化；或是处于职业发展的调整阶段，尚未确定自己想干什么。因此，下次你去面试，面试官问你这个问题时可别弃权不答。因为，你对未来职业的期望又直接体现了你对所应聘职业的价值倾向。

任何职业都有其多方面的特性，有外在的和内在的，直接的和间接的。有的职业需要大量的体力，有的职业需要运筹帷幄；有的职业整天对着 14 英寸的显示屏不发一言，有的职业每天与不同的人打交道；有的职业经济报酬好，有的职业社会地位高；有的职业收入丰厚却缺乏长期保障，有的职业收入平平却安全稳定……因此，你对职业特性的评价就体现了你的职业价值观。

专家学者们根据统计的数据，将占主导地位的职业价值倾向划分出以下三大类：以“经济报酬”为主要取向的“衣食型”，这是大多数人的价值取向，工作虽平凡，但有固定的收入；以“助人为快乐之本”和“创新、创造”为主的“社会贡献型”；以追求“成就感”和“满足感”为主的“自我实现型”，若不为人所用，就自谋职业。请想想你大致上属于以上哪种类型。只有在头脑中有清晰的方向，你才会善于发现那些潜在的机会和选择。

职业资源优化的过程基本上可分为反省检讨、确立目标、职业生涯策略和评估几个步骤。目前有不少评估和测试系统，其中值得一提的是美国一个名为“天赋特质诊断系统”(Professional Dynametric Programs, 简称 P.D.P.) 的领导风格探索诊断系统，是目前全球受测人数最高的软件系统之一，仅需不到十分钟做两页关于你自己和最近工作方面的简单题目以及三分钟的计算机跑表即可得出一份关于你的性格、工作满意度及负荷、精力储存量等的报告。P.D.P.系统已被 New Leaders(新领袖)(一家体验式学习的培训机构)



引进国内,建议你不妨试一试。精确地分析自己的天赋特质有助于你掌握个人成长的方向和兴趣。

当然,任何测试都有其局限性,只能作为粗略的建议提出,而不能作为最终的依据,大主意还是要你自己拿。大家若能“适才适所”,发挥优势,必然可以提高团队的共识,达到人才与企业“双赢”的结果。



全国迷你型MBA职业经理双证班

- 学习方式：全国招生 函授学习 权威双证 国际互认
- 认证项目：注册职业经理、人力资源总监、品质经理、生产经理、营销策划师、物流经理、项目经理、企业管理咨询师、企业总经理、营销经理、财务总监、酒店经理、企业培训师、采购经理、IE工业工程师、医院管理、行政总监、市场总监等高级资格认证。
- 颁发双证：高级注册 经理资格证+MBA研修证+人才测评证+全套学籍档案
- 收费标准：仅收取**1280元** 招生网址：www.mhjy.net
报名电话：**13684609885 0451—88342620**
咨询邮箱：xchy007@163.com 咨询教师：王海涛
- 学校地址：哈尔滨市道外区南马路**120**号职工大学（美华教育）



美华论坛
www.mhjy.net

- 颁证单位：中国经济管理大学
• 主办单位：美华管理人才学校

全国职业经理MBA双证班

精品课程 火热招生

函授学习 权威双证 全国招生 请速充电



- 近千本**MBA**职业经理教程免费下载
- -----请速登陆: www.mhjy.net