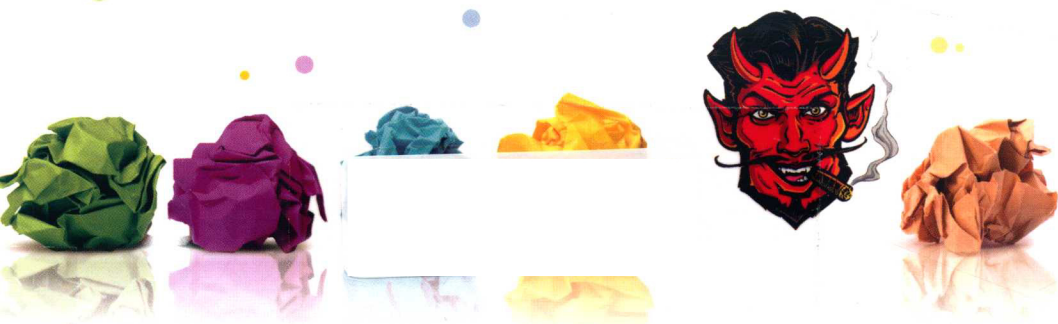


公司 器重你

Why should
we hire you?
凭什么

张文杰 © 著



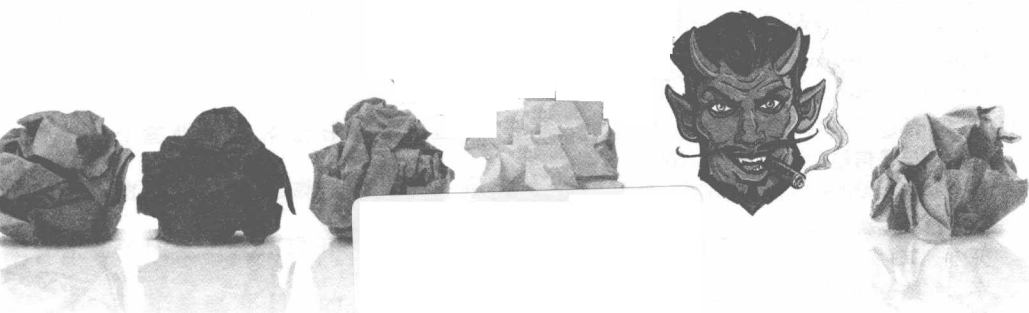
500强资深HR写给职场“穷忙族”的良心建言

写简历、过面试、拼升职、谈加薪、做绩效、找“下家”
七分靠实力、二分靠人气、一分靠演技

 新世界出版社
NEW WORLD PRESS

公司 Why^{should} we hire you? 凭什么 器重你

张文杰 ◎著



 新世界出版社
NEW WORLD PRESS

图书在版编目 (CIP) 数据

公司凭什么器重你 / 张文杰著. —北京: 新世界出版社, 2015.11
ISBN 978-7-5104-5461-5

I. ①公… II. ①张… III. ①职业选择—通俗读物 IV. ①C913.2-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2015) 第 264689 号

北京版权保护中心引进书版权合同登记 01-2015-4392

版权所有 © 万恶的人力资源主管

本书版权经由先觉出版社授权中资出版社出版简体中文版, 委任安伯文化事业有限公司代理授权, 非经书面同意, 不得以任何形式任意复制、转载。

公司凭什么器重你?

作 者: 张文杰

策 划: 中资海派

执行策划: 黄 河 桂 林

责任编辑: 秦彦杰 张晓翠

特约编辑: 宋金龙 王利军

责任印制: 李一鸣 王 雪

出版发行: 新世界出版社

社 址: 北京西城区百万庄大街 24 号 (100037)

发 行 部: (010) 6899 5968 (010) 6899 8705 (传真)

总 编 室: (010) 6899 5424 (010) 6832 6679 (传真)

<http://www.nwpc.cn>

<http://www.nwpc.com.cn>

版 权 部: +8610 6899 6306

版权部电子信箱: nwpcd@sina.com

印 刷: 深圳市彩美印刷有限公司

经 销: 新华书店

开 本: 787×1092 1/16

字 数: 150 千字 印 张: 13.5

版 次: 2016 年 1 月第 1 版 2016 年 1 月第 1 次印刷

书 号: ISBN 978-7-5104-5461-5

定 价: 35.00 元

版权所有, 侵权必究

凡购本社图书, 如有缺页、倒页、脱页等印装错误, 可随时退换。

客服电话: (010) 6899 8638



人资主管为你揭开职场的真相

过去十多年来，我一直在从事人力资源管理工作，也就是人们常说的 HR。HR 的主要工作是帮公司找到新员工、发薪水给员工以及安排培训，还有在必要的时候请一些员工离开。这样说当然简化了 HR 的工作，但如果你问我这份工作的真实内容是什么，我只能说这个问题很难回答。

一般来说，人力资源管理这个领域有一个惯例，就是当公司有 50 位员工的时候，就会开始考虑设置专门的 HR 了，然后每增加 100 位员工，会增加一位 HR。因此，如果你所就职的公司规模很小，可能根本就不会设置 HR 这样的职位。我父亲管理着一家事务所，他的事务所里就没有 HR；我妹妹自己开一个小公司，公司里有七八位员工，也没有 HR。这其实是台湾非常普遍的现象。

就算是配有 HR 的公司，HR 在不同公司里从事的工作仍然有非常大的差异。我曾在某家知名的行业龙头企业供职，公司的 HR 最重要的工作是核对员工上下班打卡、出缺勤记录以及通知求职者

来面试，但 HR 不负责发薪水，也不参与面试和招聘工作。用我们这一行的术语来说，这家公司的 HR 负责的是基础的人事行政工作。

我也在某家外资企业工作过，公司的大小事务都在每周召开的经营管理会议上讨论并决定，参加经营管理会议的除了总经理、业务副总、财务总监以外，就是人资主管。我在那家外企任职的几年间，只要是涉及调薪、晋升、任免、奖惩的议题，几位外籍主管几乎都以我的意见为主。

人力资源管理工作另外一个有趣的地方在于，员工大概不太理解公司的资产折旧摊销是用哪一种方法，也很少对公司的网络服务建设表达过任何意见，但绝大多数的员工对于公司怎么决定谁的绩效优秀、怎么分配奖金、今年调薪幅度有多少等，却总是兴趣浓厚，并不厌其烦地发表各式各样的意见。要不是每个人都认为自己是人力资源管理的专家，就是人力资源管理在许多人心目中根本就称不上一门专业。

不管原因为何，HR 所面对的是和全体员工的权利义务息息相关的事情，而且这些事往往没有标准答案，也很难在短时间内看出是非对错或影响。到头来，人力资源管理成了一份颇具神秘感的工作，标同伐异、没事找事、与老板同气连枝等常常都是不喜欢 HR 的人对我们的评语。

最后，正因为我每天都要处理员工的入职、升迁、奖惩、辞退等工作，十几年来，我面试了超过 500 人；从我手中领到辞退证明的人也超过 200 个；我搞砸过不少工作任务，也见过无数绩效卓越的员工得不到升迁或重用；我知道很多人被录用的理由，也听闻过

很多“遗珠之憾”的真实内幕。我不是什么职场达人，但希望这些和我日常工作有关的事情，可以帮助你在职业生涯中发展得更顺利、更成功！



第 1 章 敲开职场的大门 你知道 HR 怎么招聘吗? 1

一份简历被浏览的时间不超过两分钟，如何在两分钟内俘获 HR 的芳心？你能想到你被录用是因为你具备一项看似与工作无关的技能吗？从制作简历到参加面试，一步一步教你敲开成功的大门。

我该怎么选择公司? 2

薪水高低绝对不是决定选择的因素

如何准备一份别出心裁的简历? 8

你的简历是广告，而不是说明书

网络招聘是怎么进行的? 16

善用关键词，让你的简历被看见

请目标公司的内部员工推荐有用吗? 20

推荐人能让雇佣双方更了解彼此

如何在面试中脱颖而出? 25

站在用人部门主管的角度思考问题

公司如何决定谁应该被录用?	31
决策过程远比想象中不合理	
从投简历到被录用, 究竟要等多久?	38
“简历发出第二天就接到电话” 只会出现在广告中	
通过猎头找工作更有优势吗?	44
招聘网站与猎头各有利弊	
我该怎么和猎头合作?	53
不要等到要找工作了, 才去找猎头	
背景调查会让我错失工作机会吗?	58
在职场上, 尽量与人和睦相处	

第2章 让自己价值百万 HR 教你谈薪资 67

薪资谈判是一场智慧的博弈, 当 HR 对你说你的年薪是 10 万元时, 你以为是指底薪 10 万吗? NO! 有可能他说的是底薪+奖金+各种补贴=10 万。不要等到入职后, 才发现这些问题没有谈清楚。

关于薪资, 我应该了解些什么?	68
厘清“保障薪资”和“奖金”	

如何争取更高的薪资?	74
谈薪资前, 先衡量自己的身价	

用兼职为自己加薪是否可行?	83
尽量选择能提升自己专业能力的兼职	

为什么主管可以坐领高薪?	87
主管往往承受着许多我们意想不到的压力	

为什么我是这个职位等级?	91
从职位等级看公司的人资政策和思维	

第3章 职场生存之道 HR 没告诉你的那些事 97

过关斩将进入职场，勤勤恳恳工作，却迟迟得不到升迁，是你不够努力吗？不是，只是你还没有学会职场的生存学。而这些道理，没有人告诉过你。

我在公司的前途由谁决定？ 98

你的直属主管对“好员工”的定义是什么？

如何看待职场上的“人际关系”？ 102

人际关系不好可能就是错失升迁机会的原因

做听话的员工还是做有想法的员工？ 107

建立自己的理念才不会被别人的意见左右

“责任制”的存在是否合理？ 110

不要让“责任制”沦为“奴隶制”

办公室恋情会影响到我的职业生涯吗？ 115

谨慎处理职场与恋情之间的关系

工作搞砸了怎么办？ 119

你必须是第一个向老板报告坏消息的人

能否在网络上讨论和公司有关的事？ 122

凡是不能被别人看见的，都不应该放上网络

虚拟世界的领导力，在职场中是否适用？ 126

学习如何不用通过职位优势去影响他人

我想提前半小时下班，该怎么提出申请？ 129

想让公司为你改变游戏规则，先证明你值得

绩效考核究竟考什么？ 133

不管制度如何，最后摆脱不了的是人性

当我遇到不公平的对待时，该向谁申诉？ 139

再三考虑，低调解决问题或申请调转其他部门

在职场中，我可以有隐私权吗？ 145

个人隐私和公司利益没有明确的界限

第4章 打造自己的品牌 HR教你职业生涯规划 151

只有知道自己要去哪儿，才知道该往哪儿走。优秀的简历无非具备三点：名校、名企、好业绩。是否毕业于名校已经无从改变，但至少，你还能从后两者中努力。当机会的公交车到来时，确保自己是离站台最近的人。

在职场上如何打造自己的品牌？ 152

让自己的简历进入良性循环

如何避开职场上的“雷区”？ 157

问对问题，快速了解公司文化和工作内容

我该接受派遣工作吗？ 161

把派遣期当试用期，力求表现

我想去海外工作，该怎么做？ 168

主动出击才能找到合适的机会

如何表现才能获得升迁？ 171

七分靠实力，二分靠人脉，一分靠表演

如何抓住职场上的机会？ 177

当“公交车”到来时，确保自己离站台最近

升职后，该用什么方式对待下属？ 182

信任是管理的基础

工作多年后想转行，可行吗？ 186

善用过去的经验，你也可以在新领域脱颖而出

如果我被公司辞退了，该怎么办？ 190

了解你的权利与义务，然后站起来，继续前进

我应该离职吗？ 196

知道自己要去哪儿，才知道该往哪儿走

离职时，应该说实话吗？ 201

先问问自己，主管是个什么样的人

Why should we hire you?

第 1 章

敲开职场的大门 你知道 HR 怎么招聘吗？

一份简历被浏览的时间不超过两分钟，如何在两分钟内俘获 HR 的芳心？你能想到你被录用是因为你具备一项看似与工作无关的技能吗？从制作简历到参加面试，一步一步教你敲开成功的大门。





我该怎么选择公司？

薪水高低绝对不是决定选择的因素

有时候我们机遇还不错，或是我们的努力得到了上天的眷顾，所以同时得到不止一个工作机会；但大多数正在找工作的人，面对诸多职缺，最常用的战术就是乱枪打鸟。所以很多人会问出这样的问题：

- ◆ 我该怎么选择公司？
- ◆ 我到底应该选择什么样的公司，才会对我未来的职业生涯有帮助？
- ◆ 选择大公司还是小公司？
- ◆ 选择本土企业还是外资企业？

外资企业和本土企业

一般来说，外资企业都是在本国站稳脚跟以后，才会在国外建

立子公司，就算是建立规模较小的子公司，也会沿用母公司健全且完整的制度，这一点可能是同样规模的本土企业不能比的。另外，外资企业因为不熟悉当地的法律法规，通常都会比本土企业更“安分守己”，不会轻易惹是生非。最后，外资企业大多比较注重绩效考核，支付得起高额的薪资福利，但裁员的时候也从不留情。大部分外资企业给人的感觉是，薪资福利条件好、注重绩效考核、制度流程相对健全。

但是在外资企业工作的人常常有一个感触，就是再怎么努力，也只不过是个打工仔。我以前在某外资企业工作的时候，公司里的台湾主管会彼此开玩笑说，我们公司有三个区域营运中心，分别是美洲区、欧洲区、亚太区，我们所处的亚太区是三个区域里最不受重视的，而在亚太区的所有子公司里，我们所处的子公司又是最小的。在那家公司任职的时候，偶尔有一些总部颁发的人事命令或规章难以在我们的子公司推行，但无论我们怎么反映，在全世界超过150个国家设有子公司的总部，从来不会理会我们的意见。

本土企业则不然。现在很多有能力的本土企业，无论是规章制度、竞争优势、企业文化、职业发展平台，都不输外资企业。我曾经跟着某本土企业海外扩张的脚步，到欧洲处理子公司的人力资源相关事宜，这是在外资企业永远不会遇到的机会。加上现在很多外资企业都试着本土化，本土企业则更加国际化，两者的区别变得越来越模糊。

如果不谈那些发展非常健全的本土企业，大部分本土企业都比外资企业讲人情味、重视伦理。此外本土企业对行政管理部门的运

根据专家的观点，82%的简历会被淘汰，原因是里面提及的事实和经历不真实，满纸谎言。

作和劳务政策都很熟悉，有时候在和员工相关的权益和法律上就会游走于灰色地带，很多钱能省则省，说好听一点叫保持弹性，受到影响的其实是员工权益。

大公司和公司

我刚踏入人力资源管理这一行的时候，去台湾新竹科学园区一家规模很大的高科技制造企业面试培训专员，这个职位的主要工作是新人培训。那家公司每周都有 20 ~ 30 个员工报到，也有差不多数量的员工离职，所以我的职责就是每周 3 天负责新人培训，剩下两天负责把新进人员的基本资料归档，并准备下一周的培训工作。我那时询问主管关于职务轮调和升迁的机会，他回答我说：“如果表现良好，6 ~ 8 个月后，有机会负责其他培训课程，3 ~ 5 年后就可以开始负责主管管理课程。”

几年后，我到了一家小公司负责做 HR，公司只有不到 100 名员工，我的工作内容就是每个月计算 1 次薪水和业绩奖金，每年年终对员工进行绩效考核，并根据绩效考核结果计算年终奖，偶尔面试求职者以递补离职人员，全年办 4 ~ 6 次的内部培训和一些其他的人力资源项目。

小公司没有那么庞大的人员编制，分工也没有那么明确，常常是十八般武艺都要精通。但很多小公司名声不够响亮，聘用的人才能力也相对有限，你如果加入这样的公司，会接触到很多不同的工作内容，表现优异的人有机会得到大幅的调薪和升迁。不过，当你

遇到不懂的事情时，也没有人可以教你。

大公司往往是“一个萝卜一个坑”的组织架构，有明确的升迁发展或转调的规划，而且有时等级化比较严重。员工只是大机器里的一颗螺丝钉，虽然缺了谁都会出点问题，但排队等着来当螺丝钉的却也大有人在。你负责的只是整个工作的一部分，其他的事情你可以多听、多看，但如果不能实际经手，总还是有所区别。

至于某些大公司里勾心斗角、争抢资源的现象，由于不是每一家大公司都会发生，所以暂时不在我们的讨论之内。

计划跟不上变化，但长远的规划仍有必要

我年轻时比较任性、不懂事，换过很多工作，就职过的企业有初创企业、不到5个员工的企业管理公司、上千人的集团型企业、信息软件公司、知名外资企业，也有几十年历史的上市高科技制造公司等。大公司的优点可能正好是小公司的缺点，本土企业的强项可能正好是外资企业最让人难以忍受的地方。很难评价这些不同的公司孰优孰劣，只要你愿意学习，都能有所收获；只要你愿意努力，大多数公司的主管都愿意给你发挥的机会。

所以这个问题和你的职业规划关联较大，而我对于职业规划的想法则：职业规划在某种程度上其实没什么用。

正因为大公司和小公司有所区别、外资企业和本土企业也有一些差异，而你希望在加入一家公司后能学到新知识、新技能或累积一些经验，以便未来能够派上用场，但事实是，不管你曾经或现在

要想获得面试的机会，
关键在于一份为目标职位量身定做的简历。



如何规划你的职业生涯，变化往往都会在你意想不到的时候发生。

我当然不是说职业规划一定没有用，所以你的人生的不需要有计划方向。但是你必须理解，你的职业生涯会被太多不确定因素所影响。2008 年金融危机爆发前，在新竹科学园区绩优企业工作的 IT 精英，没有想过有一天也会被放无薪假或裁员；很多在知名外资保险公司兢兢业业的上班族，可能从来没有想过自己的公司会撤离台湾，把台湾的子公司卖给本土金融控股集团。

抛开重大的行业变革，拿离我们生活近一点的例子来说，你不可能预期自己什么时候会晋升，也不可能预期你的主管会不会突然离职，新任主管会不会第二天就用自己的老部下换掉你。

你可以为自己的职业生涯做长远规划，比如 20 ~ 30 岁该学什么？30 ~ 40 岁该挑战什么？40 ~ 50 岁该准备什么？这种规划必要且适当。每一次跳槽时，多想一想自己要追求什么，所追求的是这个跳槽机会可以提供的吗？但如果要考虑更短期的规划，我觉得有相当的难度。

记得我刚开始工作的时候，几乎每一次面试都会被问到自己对于未来 3 ~ 5 年的职业规划，工作之后我发现，心里规划的事情几乎从来不曾预期的时间里实现：我希望工作 3 年内可以把培训工作做得更熟练，然后轮调到其他岗位，负责招聘任用或薪资福利的工作，然后在 5 年左右的时间里升任基层主管，开始磨练我的管理技能。

结果后来我加入了一家初创企业，因为公司规模太小，虽然也许不够深入，但我差不多在从事人力资源管理工作的前 3 年，就把

HR 的各个领域都熟悉了一遍；就在一个我未曾设想的时刻，因缘际会成了公司的人资主管；我以为自己会在那个职位上大展理想抱负，但我在升任主管1年后就离开了那家公司。这当中哪一件事情是在我的职业规划当中？一件都没有。

所以我的建议是：活在当下，把现在的工作做好就对了！

很多人问我该如何选择公司的时候，我都会开玩笑地告诉对方：“当然是选择愿意录用你的公司。”

你当然应该仔细思考哪一个工作机会对你的长远发展比较有利，而且决定因素绝对不应该是薪水的高低。我个人的经验是，求职过程中变化太多也太复杂，没有一个绝对正确的原则。

加入一家公司，并且认真把工作做好，在你现在的公司里，升迁、加薪的机会永远都会留给那些表现出众的员工；在其他正在招兵买马的公司，工作机会也会提供给那些可以在简历上证明自己在现在的工作岗位表现杰出的求职者。

毕竟，钱多事少离家近的工作往往轮不到你我。