

戴剑师 / 著

假如你是老板，

会雇用现在的自己吗



Will you
hire yourself?

通过经典实用的案例 拉近与精英间的思维距离

换位思考，具备老板思维
打开格局，实现人生逆袭

中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

假如你是老板，

戴剑涛 / 著

会雇用现在的自己吗



中国法制出版社
CHINA LEGAL PUBLISHING HOUSE

图书在版编目 (CIP) 数据

假如你是老板, 会雇用现在的自己吗 / 戴剑沛著. —北京: 中国法制出版社, 2018.8

ISBN 978-7-5093-9262-1

I . ①假… II . ①戴… III . ①企业—职工—修养—通俗读物
IV . ① F272.921-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 079642 号

责任编辑: 薛 强 (editor_xue@163.com)

封面设计: 周黎明

陆紫薇 (luziwei@zgfs.com)

假如你是老板, 会雇用现在的自己吗

JIARU NI SHI LAOBAN, HUI GUYONG XIANZAIDE ZIJI MA

编著 / 戴剑沛

经销 / 新华书店

印刷 / 三河市国英印务有限公司

开本 / 710 毫米 × 1000 毫米 16 开

版次 / 2018 年 8 月第 1 版

印张 / 13 字数 / 118 千

2018 年 8 月第 1 次印刷

中国法制出版社出版

书号 ISBN 978-7-5093-9262-1

定价: 39.80 元

值班电话: 010-66026508

北京西单横二条 2 号 邮政编码 100031

传真: 010-66031119

网址: <http://www.zgfs.com>

编辑部电话: 010-66010406

市场营销部电话: 010-66033393

邮购部电话: 010-66033288

(如有印装质量问题, 请与本社印务部联系调换。电话: 010-66032926)



戴剑师，实战派讲师，员工心态管理顾问，金牌销售团队教练，具备10年职业讲师经验，涉及企业内训、培训体系建设等，授课富有激情和感染力，生动活泼、互动性强，案例丰富，培训内容具有一定的实用性和专业性，不仅能帮学员调整心态，也为学员提供解决问题的方法，近年来累计授课千场以上。主讲领域：团队激励、销售系统、企业管理、演讲口才等。



序言

老板同员工，雇用者和被雇用者，仿佛是一对天生的矛盾体。

老板抱怨称心如意的员工难找，担心员工工作不用心、不敬业，当一天和尚撞一天钟。

员工则抱怨好工作难找，抱怨老板抠门、小气，不懂慧眼识人，不给升职加薪，只知道盘剥和压榨自己的剩余价值。

劳资双方在认识上的偏差和逻辑上的错位，导致了这样的局面：一方面老板抱怨找不到合适的人才，另一方面越来越多的人陷入待业、失业状态；一方面是各个企业为员工搭建好了供他们一展身手的舞台，另一方面却是许多职业人士私下抱怨英雄无用武之地……这其中存在着显而易见的矛盾。

问题究竟出在哪里？雇用者和被雇用者究竟存在着哪些错位，究竟存在着什么样的距离？这是值得去深思的问题。

带着这些问题，我对一些取得了非凡成就的精英职业人士（这份名单包括：俞敏洪、马云、童文红、余承东、罗红、张艺谋、卫哲、罗永浩、叶茂中、稻盛和夫、小野二郎、褚时健、乔布斯、陈天桥、冯仑、张小龙、柳青、王辉耀等）进行了详尽的分析解读。

我发现，他们在某种程度上有着高度的相似性——格局开阔，成功

实现了思维逆转，不是以打工思维“当一天和尚撞一天钟”，而是以老板思维来对待工作，寻求自己的职业上升之路，同公司共同成长。

那些在工作中如鱼得水、备受信赖器重的精英阶层，最具同理心，他们懂得换位思考，具备老板的思维，懂得以此来要求自己，倒逼自己进步，变得更优秀，在从优秀到卓越的道路上越走越远。

然而，更多的人却习惯将自己和老板置于一种对立关系中，在他们看来双方之间不过是一种雇用与被雇用的关系，认为自己在工作中付出了劳动，得到的是薪水，双方之间的关系也仅此而已，再无其他。这样的员工习惯抱怨这些问题：

老板赚那么多，却只给我发一点可怜的薪水！

大家做的工作都差不多，别人收入却比我多几倍！

我来公司这么多年了，可薪水总是一成不变！

平庸的员工有两大“毛病”，一是眼红别人，二是抱怨老板。眼红别人待遇好、职位高；抱怨自己不被重用，明珠暗投，待遇差职位低。

在老板和员工这对关系中，老板无疑是强势的，是有决定权的。员工妄图让老板改变他们的看法，这恐怕不太现实。倒不如退一步，学会换位思考，当你抱怨老板对你不够好的同时，不妨也去反思一下自己的

工作态度，思量一下自己每天上班都做了些什么，扪心自问一下——

你真的配得上当下的一切吗？

你值得拥有更高的收入吗？

你值得拥有更高的职位吗？

假如你是老板，你愿意雇用你自己吗？

这样，站在老板的角度，用老板的思维来审视自己，时常去做一下“假如你是老板，你愿意雇用现在的自己吗”这种假设，且从行动上实现从“我要什么”到“我能为老板提供什么”的转变，直击老板痛点，或许才能“一问惊醒梦中人”，发现自己的问题和思维误区之所在，从而豁然开朗，让自己的前程“柳暗花明又一村”。



目录

上篇 老板的逻辑

——假如你是老板，你会雇用现在的自己吗

PART 1 老板的逻辑 / 003

一、雇用与被雇用，其实就是买和卖 / 003

二、我凭什么给你高薪？ / 007

三、我凭什么提拔你？ / 011

四、别急！让我算算投入产出比 / 015

PART 2 老板请你来干什么？ / 020

一、我凭什么雇你？ / 020

二、给我分担子，但不要对我反授权 / 023

三、解决问题的人高升，制造问题的人让位，抱怨问题的人下课 / 026

PART 3 老板的最爱与最恨 / 032

一、老板最喜欢的员工：工作到位的人 / 032

- 二、老板最不喜欢的员工：缺乏契约精神的人 / 036
- 三、老板眼中只有三类员工：胜任者、储备干部、合伙人 / 039

PART 4 假如你是老板，你会雇用现在的自己吗？ / 043

- 一、你真的配得上现在的一切吗？ / 043
- 二、你值得拥有比现在更好的待遇吗？ / 047
- 三、你的价值和价格是否相符？ / 051
- 四、假如你是老板，你会聘用自己吗？ / 055

中篇 庸才的悖论

——你给我多少薪水，我就干多少活

PART 5 付出的闭环 / 061

- 一、为工资而工作：给多少钱我就干多少活 / 061
- 二、一开口就在讲困难，成长已经远离你 / 065
- 三、一付出就在想回报，机会已经远离你 / 068
- 四、一做事就在想个人利益，收获已经远离你 / 072

- 五、一有起色就想谈条件，未来已经远离你 / 076
- 六、一合作就在想自己如何不吃亏，事业已经远离你 / 079
- 七、羡慕别人加薪升职，抱怨自己不受重用 / 082

PART 6 现在的放纵，换来的将是一生卑微 / 088

- 一、你糊弄过去的，总有一天会露出马脚 / 088
- 二、5年后你能容忍自己还是这个样子吗？ / 091
- 三、你怀才不遇？别再欺骗自己了 / 095
- 四、别让“混日子”蚕食了你的前程 / 099

PART 7 为什么受伤的总是你？你本可以，但却没有！ / 104

- 一、你有“才华”为什么得不到重用？ / 104
- 二、为什么你的“努力”一文不值？ / 108
- 三、为什么是你守着“食之无味弃之可惜”的岗位？ / 112
- 四、为什么是你拿着“撑不死饿不坏”的薪水？ / 116
- 五、你似乎永远也没有准备好 / 120
- 六、差不多，其实是差很多 / 124

PART 8 本分和自我：你能否跟上自己的脚步 / 128

一、心比天高，命比纸薄 / 128

二、面对问题和瓶颈，逃避被证明是最糟糕的策略 / 132

三、被撕扯的人生，自己跟不上自己的脚步 / 136

下篇 精英的格局

——把所有的工作都当成提拔的机会

PART 9 自己的老板其实就是自己 / 143

一、在每一个看不到进步的瞬间战胜自我怀疑 / 143

二、贴上什么标签，就将成为什么 / 147

三、做自己的老板 / 151

PART 10 产品化生存，把自己当作公司来经营 / 155

一、打造个人品牌 / 155

二、产品化生存，善于包装自己 / 160

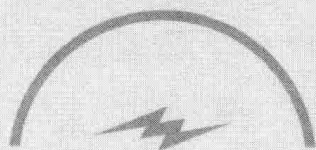
三、谁是你的客户？ / 164

PART 11 真正聪明的人都是下笨功夫 / 170

- 一、好工作是干出来的，不是找出来的 / 170
- 二、把握每一次机会，积极表现 / 173
- 三、高度自律：带你进入充满惊喜的世界 / 177
- 四、下笨功夫：“笨”到极致就是“聪明”，“拙”到极点就成了“巧” / 180

PART 12 同自己的工作坠入爱河 / 185

- 一、说话让人喜欢，做事让人感动 / 185
- 二、“一生悬命”式的全身心投入 / 188
- 三、用工匠精神来对待工作 / 191



上篇



老板的逻辑

——假如你是老板，你会雇用现在的自己吗

PART 1 老板的逻辑

一、雇用与被雇用，其实就是买和卖

在我国古代就有“学会文武艺，卖于帝王家”的说法，今天更是如此，上至国家总统元首，下至寻常百姓，人们的一切行动都是在围绕一个“卖”字——

商人和企业经营者自不必说，他们卖的是各自的产品和服务；农民卖的是自己的力气和时间，换来的是收成和报酬；士子谋臣卖的是自己的智慧和谋略；文人雅士艺术家，卖的是自己的作品、艺术品；士兵卖的是自己的力气、身体乃至生命；演说家，兜售的是自己的理念、价值观和影响力……

那些成功的企业都有一个共同点，就是产品卖得好；那些失败的企业也有一个共同点，就是产品卖不动。

一个人卖自己的幅度越大，成功就越大，谁能把自己卖到全国去，谁就是未来具有影响力的领袖人物。

无论你从事什么行业，也无论做什么职业，你其实都是个推销员，

都是在“卖”。画家卖美感、音乐家卖愉悦、政治家卖政见、企业家卖商品、作家卖故事、发明家卖发明、男人卖自己的才华和魄力、女人卖自己的美丽和气质……

人生何处不是在“卖”！

雇用和被雇用，作为当今社会中最常见的一种关系，更是典型的买与卖。

以前求职时，感觉工作难找。等自己做了老板，才发现其实招聘更难，要招到合适的员工是难上加难，以合适的价码找到理想的员工，更是可遇不可求。

雇用与被雇用，最大的矛盾在于如何在薪酬与人才期望值之间找到一个平衡点。否则，就会陷入“老板看得上员工（能力），员工却看不上老板（出价）；员工看得上老板（出价），老板又相不中员工（能力）”的尴尬中。

在这个雇用与被雇用的过程中，最怕出现的两种情况是：

第一种，求职者不满意招聘者的薪资待遇，招聘方还想压低价码；

第二种，招聘者不满意求职者的胜任能力，求职者还想讨价还价。

这样，其结果要么是招聘者无法准确评估求职者的价值，不能给出合理的报酬；要么是求职者无法认清自己的长短优劣，缺少一个准确的个人定位，不知个人身价几何，漫天要价。其结果只能是分道扬镳，难以谈拢。

在老板的逻辑里，雇用与被雇用，就是一场买卖、一场交易。他们各自心中都有一杆明秤，用来考量求职者的价值及价格。

讲一个小故事。革命前的一天，一个士兵用枪指向一名赶路的神父，连问三个问题：“你是谁？你为什么会在哪里？你准备去哪里？”

神父没回答，而是反问道：“他们每个月付给你多少薪水？”士兵感觉很惊讶，但还是如实说：“25 卢布。”神父说：“那好，我每个月给你 50 卢布怎么样？只要你每天都能问我一下那三个问题。”

这三个问题，不同的人站在不同的视角，有着不同的解读。对企业组织来说，它们所描述的就是企业愿景。对于个体，则是个人愿景。通过这三个问题，每天反省一下自己，才不至于迷失方向。

对于老板，这三个问题恰恰是用来衡量被雇用者身价的三个评判标准：

第一，你是谁？

你是谁？考察的实则是被雇用者的家庭出身、教育经历、专业背景、工作经验、以往职位、工作成就。

这些是个体受雇力的基本构成要素，属“智商”层面。反映的是被雇用者的专业素养和个人底蕴。这种素质能让被雇用者通过用人单位的海选，获得面试邀约。

第二，你为什么会在哪里？

这里要审视的是被雇用者当前人生和职业定位、选择的问题。这个问题会随时变化，比如，在某一个阶段，被雇用者追求的可能是稳定的收入、自我能力的提升、自身短板的弥补、专业技能的完善、工作经验的丰富等，在另一个阶段他们所渴望达到的或许是获得尊重与认可、获得职业上的发展提升、实现财务自由、实现更高层次的追求等。

此外，它还有一层更现实的意义，即眼前的被雇用者给雇用者留下的总体印象是什么，它包含个人形象、气质、谈吐、沟通力、心态等，它们是老板对被雇用者身价的一个最直观判断，甚至比那些所谓的经