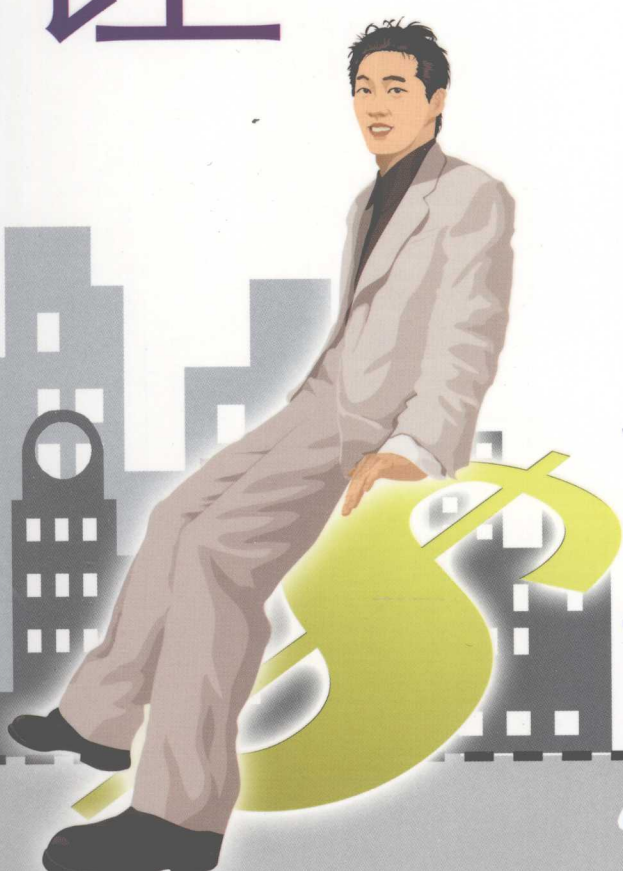


中经本土  职场经典

钱诗金 / 编著

让老板给你 高薪



对付老板 · 赢取高薪的必备杀技

为自己谋求财富是道德的

如果你的收入跟付出不成正比，
那就考虑一下精神投资吧！

通俗、易读、规范、既重理论性，更重适用性；既重视创新、更具有
指导性，是工作人员案头必备手册。



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

中经本土 → 职场经典

钱诗金 / 编著

老板给你 让高薪



为自己谋求财富是道德的

通俗、易读、规范、既重理论性，更重适用性；既重视创新、更具有指导性，是工作人员案头必备手册。



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

北 京

图书在版编目(CIP)数据

让老板给你高薪/钱诗金编著. —北京:中国经济出版社,2007.4

ISBN 978-7-5017-7959-8

I. 让… II. 钱… III. 职业选择—青年读物 IV. C913.2-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 019968 号

出版发行:中国经济出版社(100037·北京市西城区百万庄北街3号)

网 址:www.economyph.com

责任编辑:张路中(电话:010-68319286 E-mail:zlz1952@sina.com)

责任印制:常毅

封面设计:任燕飞工作室

经 销:各地新华书店

承 印:三河市佳星印装有限公司

开 本:787mm×960mm 1/16

版 次:2007年4月第1版

书 号:ISBN 978-7-5017-7959-8/F·6961

印张:12.25 字数:128千字

印次:2007年4月第1次印刷

定价:29.00元

版权所有 盗版必究

举报电话:68359418 68319282

服务热线:68344225 68341878 88377480



前言

情场上，你会谈情说爱吗？

商场上，你会谈货论价吗？

或许，你可以不是情场老手，也可以不做商场高手，但在职场上，你不可以不去做一个谈钱论薪的好手！因为，唯有职场，才是我们大多数人一生的江湖，在江湖上行船，那是要用自己一生大部分的血汗推波助澜才能胜出的。

但是，我们在职场上谋求事业发展的时候，却往往对谋求报酬显得很被动，或尴尬、或焦虑，甚至手足无措。

为什么会这样呢？主要是我们在职场上往往还不会谈钱论薪。

我们在对待自己的薪酬上，大都是遵循着习惯的传统观念——

1. 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的薪酬，一般公司都有很明显的制度，由于新人的工作能力、表现都无过往记录可证明，因此缺少谈判空间。对于新进人员来说，自然把“入门”看成最重要的事情，有公司愿意提供机会，已经很感激，想得最多的当然是努力培养自己的实力，至于薪资方面则毕恭毕敬地听从公司规定，个人无话可说。

2. 有工作经验的求职者——提出一个合理的范围

当工作一年以上之后，已经了解所谓的“底薪”、“全薪”的差别，以及该公司的薪资架构，比如说月薪不高，但一年固定发薪水，或者每年会视业绩发放红利、股票等，这时，在调整薪水时即使会向公司提点自己的看法，但诚惶诚恐，小心翼翼，还是听从公司的意图。

3. 如果你不确定自己提出的“希望待遇”是否恰当，最多的想法是请教



对方——“这样的职务通常在贵公司的待遇如何?”

一般人如果没有足够的把握,总免不了担心:若提出的待遇太低,自己吃亏不说,还可能被对方怀疑是否能力不足,以致缺乏自信;若要求偏高又可能被摒除于“列入考虑”之门,由此可见谈钱说薪确实是门大学问。

学会在职场上谈钱说薪,是学会叫老板心甘情愿为你加钱,为你提薪,当然也不是向老板漫天要价,显得既贪婪又无诚意。

诚然,谈钱加薪,不能一相情愿。

一般来说,加薪主要有两种情况:一是企业根据整个行业薪酬状况对员工进行加薪。但是,总有一些人既不满于现有的薪资,又没有获得自己认为合理的加薪待遇。这个时候,一个问题就产生了,是不是应该向老板提出加薪?有没有提出加薪的底气?加薪,又如何向老板提出?

人力资源主管常常在招募新人时,会碰到一个实际而又矛盾的问题——要以什么价值标准来用人呢?在候选名单中,往往有些人能力就是强,潜力就是好,可惜,薪水太贵,资历又太浅,招进来准会压死现职的同人。

在许多的考虑与妥协下,用人又回归过去传统的价值标准:

高一点的学历,久一点的专业背景,只为了维持眼睛看得见的公平,只为了在部门内,让现职员工能心服口服。在这样重重的考虑与妥协下,往往我们放弃了最好的人选,因为,价码太贵,内部无法建立所谓公平原则;因为,资历太浅,担心新人压过老人,打击士气。

1. 你真正的价值在哪里

有一个企业前总经理被工会公投罢免下台,其中一个原因是:工会不满他削减员工福利,却高薪聘请两位副总或执行副总进驻公司。从员工的眼光看来,这些领高薪的,或许只会打打高尔夫球,只会交际、应酬,而真正替顾客提供服务的是他们这群实际的执行者,而不是那些坐领高薪的人,在薪资的分配上,是不公平的。

这话说来似有几分道理,但从薪酬的角度来看,却是错误的,因为薪酬的标准应该建立在真正的价值上。

一个服务员为饭店服务,假设他尽忠职守,做好自己应有的职务工作以及提供相对满意的服务,为饭店带来的实际价值是每月六万元,为了犒赏



他，饭店每月给予服务员五千五百元薪酬。

而被认为坐领高薪的副总或执行副总，或许打打高尔夫球，或许交际应酬，但他带来的市场与价值，可能是每月一千万、两千万，那你觉得公司要怎么犒赏他们呢？也是五千五百元吗？从价值观点上看，什么才是真正的公平呢？吃大锅饭？或每人分一杯羹的薪酬观念？这些在现今的环境里，已渐渐离我们远去。

2. 职能专才决定你的薪酬

假设名节目主持人A与B，就主持能力来讲，或许相当，就长相来讲，也算相当；但两个人的主持价码，却相差悬殊，可能A的主持费一百万，而B却只有六万。其实他们的差异，就影视版的说法是知名度及卡司价码不同；而就薪酬观念是职能专才不同。

经济学的观点说：有一只看不见的手在操纵着市场。若你的薪酬价码是五万元，只要有公司也愿意用五万元聘请你，你们就银货两讫——成交；若觉得你有五万元的价码，但没有公司愿意以此价码招聘你，你就会在一次、两次、三次的面谈中，把自己的价值妥协至别人可以接受的价位，直到成交为止。

若员工的价值已超过公司能给予的价码，自然地，他会找到符合他薪资期望的公司，然后跳槽。

3. 智能资产取代学历背景

有一个薪资的观念叫薪酬公平论，每个人在市场的价值，好似一个铜板的两面，一面是你的学历、背景、努力、能力等；另一面则是你的薪资价值。若铜板的一面重于另一面，市场就会借着自然淘汰或自然流失，来改变这两面差异。

薪酬公平论在环境的变迁与市场竞争下，传统一面的学历、背景、努力、能力等等，可能要被职能专才及智能资产所代替。谁能改变市场生态，赢得胜利，谁就是价值的代表。

你也许觉得：我在公司的价值是从走入公司第一天起到现在，这么多年来，我把青春都奉献在此，所以公司应该犒赏我。就情感上来说，是的；但若员工二十年前的工作价值和二十年后的工作价值是一样的，为什么公司要



付两倍的成本去养一个只有一倍薪水的员工？

个人的薪资标准应该建立在自由市场的价值上。若你在某公司得10万元薪水，但你辞职后，只能找到四万元的工作，这差额代表你用你的年资与忠诚度换来的。

你对公司的价值，是否是可携带的价值？这是每个现代员工应仔细去思量的；再被雇用的能力，考验着职场的芸芸众生。

4. 懂得运用知识才是真正赢家

有一个故事说，主人要往外国居住，就叫三个仆人来，把家业按个人才干给他们银子，一个人五千，一个人两千，一个人一千。领五千的仆人随即拿钱去作买卖，另外赚了五千；领两千的仆人，也照样赚了五千；领一千的仆人则把银子埋藏在地里。过了些时日，主人回来和他们算账。领五千、两千的仆人，因为为主人增加了财富，受到主人的款待又加派任务。那领一千的仆人则遭主人责骂：“你这又恶又懒的仆人！就是把银子放给兑换银两的人，亦可连本带利收回。”主子便把一千两银子收回，给了那原先五千两银子的仆人。每个人的价值，犹如此例中的五千、两千、一千，你是哪一种呢？

5. 你的附加价值在哪里呢

工业时代，创造机器大量生产，拥有资金、设备，是有形的财富；在信息网络化、组织扁平化的今天，信息和知识成为竞争利器。谁能改变现有的工作流程，不断地创新，发明更具爆发力的产品，才能为组织带来竞争力，带来利润。或许你从某大学毕业就非常地自满，但今天所有的学历、背景仅是谋职的敲门砖，犹如五千、两千、一千的才干，真正的职场赢家，是那些学习能力绝佳，知道如何取得知识、储存知识、善用知识并创造奇迹的人。

即使你是这样的人，你是为企业的发展作出很大业绩的人，你也要有一个全新的薪酬观念，丢掉那些传统的薪酬观念，你才能成为企业加薪的佼佼者，才能成为老板的“薪”上常客。

作者

2006年12月



目 录

前 言	1
第一章 钱途定位	
找准你的行业	2
定位好,“钱途”好	4
薪资期望值	6
掌握新型薪酬制度	7
面对“薪水面议”	13
关注你的待遇	15
泊位和钱途	18
第二章 自我估价	
谈薪之前的学问	24
我的薪水我做主	24
你能挣多少钱	28
什么左右你的钱包	31
为你的所值加薪	32
获得万元月薪的标准	34
签约的价位	37
当薪水小于你的价值	40
为自己估好价	41
把握薪资方案	45
应届生的薪事	46



决定薪水的要素	48
向百万年薪冲刺	49

第三章 与老板谈薪

让老板了解你	54
你是加薪者	56
为何遭遇失败	57
你也可以征服企业	58
谈“薪”不成就谈心	62
谈薪的口不难开	63
我工作,我自由	66
谈薪的准备	68
追求高薪	70
亮出你的撒手锏	72
注重细节	73
谈判桌前的提问	75
洽谈有技巧	80
谈薪的哲学	81
应对老板的说法	83
加薪需要的理由	85
找准时机	87
走出低薪困境	88
巧问薪酬	89

第四章 谈薪忠告

低薪人如何重获新生	92
薪水里的猫腻	93
薪酬谁来定	96
不可忽略的考虑	98



把握尺度	100
避免高薪诱饵	101
透明薪资也有噱头	103
外企不一定能拿到高薪	105
核算薪资要看的指标	106
人才价格的变化	107
职场双薪的秘密	108
外企薪酬架构	110
争取就是胜利	111
“加薪”前的准备	114
不要临时抱佛脚	116
“数据”才是真功夫	116
看透私营企业薪资“特色”	117
留有余地	118
谈钱说薪的“二十五条军规”	119
需要避免的法律纠纷	121

第五章 打拼薪路

面对高薪	124
谁的月薪 2500 元以上	125
敢和高薪结缘	128
我优秀,我高薪	130
让薪水更上一层楼	133
获得年薪 30 万	136
30 岁前飞跃 10 万年薪	140
瞄准更高	150
成就高薪路	151



第六章 职场薪情	
薪水看涨职业	156
研发的对口专业硕士参考薪资	160
高薪的大城市	162
市场类职位的薪资	165
女性职业经理人薪资	168
走一次回头路	169
第七章 赢薪高手	
让老板更快为你加薪	172
保持“升升”不息	174
让自己平步青云	178
做一个职业明星	181
你是让老板加薪的高手吗	181
如何带着“金子”跳槽	182
附：主要城市及行业薪资全览	184

第一章

钱途定位





第一章

找准你的行业

目前,在五大行业的职场应聘中,招聘单位求贤若渴,对于决心在职场上寻找有前景的求职者来说,应该了解地域的不同,行业的不同,会给薪酬带来很大的差异。

1. 代理销售行业

多集中于上海、广州、深圳等传统贸易地,薪酬给付存在竞争优势。

销售一直是价值链中最直接创造价值的环节。如何能够更为充分地利用销售渠道和销售资源进行有效地销售,是降低销售成本、提高销售效率的最好方式。代理销售行业随之渐渐在上海、广州、深圳等市场意识较为先进的城市中应运而生。作为新生行业,大多数从业公司采取较为积极的激励策略和薪酬策略,使得业绩优秀的员工可以获得很高水平的薪酬。对于有着较强销售能力的从业者而言,代理销售行业值得关注。

代理销售行业市场空间大,投入较少,利润大,适用的领域相当广泛,金融、房地产、汽车、消费品等各行业都可以采用类似的营销模式。同时,和IT等高投入的行业相比,代理销售行业的投入要小得多,因此,行业的预期利润也较高。在这种情况下,较高的薪酬水平也是企业可以接受的。一方面,企业有一定的支付能力;另一方面,为了在竞争中获得优秀的人才,从业者的薪酬值得期待。

2. 房地产行业

虽然房地产行业在一类城市中发展受到了严重限制,但从另一个方面看,这为二类城市的房地产开发带来了无限活力。在重庆等的二类城市中,



房地产行业的发展状况逆市上扬,众多实力雄厚的房地产开发商已将二类城市中的竞争看作战略重点。由此不难判断,在这些城市中,房地产行业将会成为新热点。

宏观政策的调控使得依靠资源优势成为行业的领先者越来越难,只有充分利用自身资源,依靠出众的设计和良好的施工,打造精品楼盘才能在新的竞争环境中生存和发展下去。从事这些领域工作的员工在房地产行业企业中将变得更为重要。

3. 高科技行业

尽管网络游戏和 SP 服务是位于 IT 产业链的最下游。但正是由于它们的兴起,拉动了整个行业的发展。大量的信息传递不仅为代理商带来大笔利润,也为硬件厂商、电信服务商等相关行业提供了市场空间,信息通信重新成为热点行业。

在互联网泡沫破灭以后,这个行业一度陷入消沉,但是,随着互联网盈利模式的形成,SP、游戏等行业的兴起,互联网在重生后又一次得到了迅速发展的机会。

4. 金融行业

在外资准入以后,外资金融机构大量涌入我国。尽管外资金融机构的发展并非一帆风顺,但他们目前已经度过登陆中国初期的投石问路阶段。以银行业为例,外资银行数量在 2002 年出现下降以后,2003~2004 年出现恢复性上升。与之相对应,外资银行资产规模也在不断扩大,占中国银行业总资产份额呈现上升趋势,截至 2004 年 10 月,外资银行资产总额比入世当年增长约 12 倍。更为重要的是,外资银行盈利能力也大幅提高。此外,一向专注于中小银行的西方金融巨头突然有了新胃口:美国银行入股建设银行,并有意继续增持股份;苏格兰皇家银行与淡马锡则紧随其后,收购中国银行股权;法国农业信贷银行正与农业银行组建合资公司进行谈判;美国运通、高盛、安联集团也传出即将与工商银行达成逾 30 亿美元的收购消息。



中国金融业面临着资源重组的现状,一方面,资源的重组表现在市场、资金等方面;另一方面,资源重组表现在人员流动中,特别是针对掌握渠道资源的核心人才。外资金融行业真正的“进入”还没有开始,但是,一场针对人才争夺的较量已经“山雨欲来”了。

金融行业的薪酬水平仍然在“薪酬排行榜”中处于领先地位,不能不说和银行、保险两个领域有着密切的关系。就保险行业为例,2005 年度国内保险市场增幅明显,2004/2005 年度平均增幅在 16% 左右;保险市场大势的较好发展,直接导致业务人员的变动性薪酬比例增加。

5. 能源及环保行业

随着汽车在中国的普及,国人对于“能源危机”的意识愈发增强。原油价格一次次上涨,以及在“和谐社会”和“可持续发展”的战略指导下,能源和环保已经成为一项重点工程,相关法律政策的出台使得“关心环境”不仅仅是一句口号,它已经和市场准入、处罚等经济手段联系在一起。在这种环境下,能源及环保行业不再是简单的公益产业,不少企业获得了高额利润。

为了能够更好地巩固自身的优势,在国际竞争中取得有利位置,不少原来国有能源企业纷纷通过改革、上市等方式加大与市场的合作。增加薪酬的竞争性和激励性,吸引、保留最优秀的人才,成为这些企业的人才管理理念。在国家和企业双重关注下,我们有理由相信,能源及环保行业将成为最能吸引优秀人才的行业。

定位好,“钱途”好

“男怕入错行,女怕嫁错郎”,尽管这话在现在看来需要推敲,但是,能够选择一个好的行业,对个人的发展却是非常重要的。

根据对 2005 年度各个行业薪酬信息的深入分析,我们主要可以从两个方面来研究一个行业的薪酬情况:水平和增幅。行业的薪酬水平是评价薪酬问题最直接的因素,这一点是毋庸置疑的。但是,对于一个理性的从业者



而言,不仅仅要关注自身的薪酬水平,更应该关心它的变化,这些是评价行业发展潜力的重要指标。

1. “五大蓝筹股”

尽管在经历着利好消息促进的同时,也有不少利空方面的考验,但是金融、高科技、房地产、汽车和能源化工仍然成为今年薪酬大盘中的“蓝筹股”。

透过这五个行业的薪酬曲线图,我们不难看出在这几个行业中总监级(职位等级:15)以上员工的薪酬水平,大多都超过了20万元。这一数字普遍超过市场平均水平40%以上,相对于一些水平较低的行业,甚至达到了两倍以上。

在这些行业中,金融行业又显得格外突出,高级总监(职位等级:19)薪酬可以超过50万元,成为高“薪”行业中的领先者。

另一个值得我们关注的是薪酬曲线的上升速度,尽管随着职位责任的增加(职位等级上升),薪酬水平都有所上升,但是这个变化的速度却有所不同。在这五个行业中,这一变化速度较市场的平均水平高出不少,高级员工(19级)和初级员工(3级)的薪酬差距相对较大,基本都可以超过10倍。

从这一点中我们可以看出,在这些行业中,“承担责任”是获得薪酬增长的一个最好方式。正是由于这种鼓励承担责任的薪酬支付方式,使得从业者之间的竞争变得相当激烈,从业者良好的知识结构成为他们在竞争中立足和发展的重要保障。

通过对这些行业中人员学历和从业经验的调查,我们还发现,超过70%的从业者具有本科以上学历,半数以上的从业者拥有5年以上的相关工作经验。由此,我们不难看出良好的教育背景和丰富的从业经验是这些行业中从业人员的薪酬保持较高水平的一个重要原因。

2. “两大潜力股”

经过一年的考验,在整个薪酬市场小幅上涨的同时,也有一些行业以其卓越的表现,在市场中起到领涨的作用,行业中的薪酬增长率远远超过市场的平均水平。



快速消费品、医药的销售代理就是这样的“潜力股”。

通过消费品和医药两个行业最近三年薪酬状况的图表，我们可以清楚地看到，这两个行业的薪酬增长速度在明显加快。就快速消费品行业看，高层员工（19级）的薪酬增长率从17.6%（2003年到2004年度增长率）增加到26.9%（2004年到2005年度增长率）；医药行业的变化更为明显，2005年度的薪酬增长率已经接近40%。

随着我国经济的稳定发展，市场条件也在不断的优化。但同时，竞争也就愈发激烈。消费品、医药等行业中，市场竞争最为激烈，为了能够避免价格战带来的“双输”，企业将更多的目光投入到如何形成自身竞争优势的理性途径。如何更好地制定销售策略，形成品牌优势；如何合理的将产品进行市场化，形成产品优势，这些都成为企业进行竞争的有力武器。在这种情况下，人才也就显得格外重要，吸引、保留和激励优秀的人才，成为企业的一项重要工作。高层员工薪酬的不断增长也就不言自明了。

在调研过程中，行业内众多的声音共同表示，将会采用更为积极的政策实现企业的人才策略，因此，我们有理由相信，在这些行业中，优秀人才的“钱”途将充满光明。

薪资期望值

无论是参加人才交流会还是在网上求职，应聘登记表中，一般有“薪水期望值”一栏。这一栏究竟如何填，困扰着不少应聘者。

有许多单位对于“薪资”都选择了面议。聘者张小姐在填写“薪水期望值”时，先填了“1500元以上”，犹豫片刻后又改写成了“1000元以上”。张小姐说：“薪水期望值填高了，担心连面试的机会都没有。所以还不如填低点。”

不少应聘者都有和张小姐类似的苦恼。有人以为薪水期望值越高，说明自己的工作能力越强，但又怕用人单位嫌自己“志大才疏”而落聘，填低了则担心被认为无所追求，胸无大志。

用人单位要求填写“薪水期望值”，主要想考查应聘者对某个行业中某