

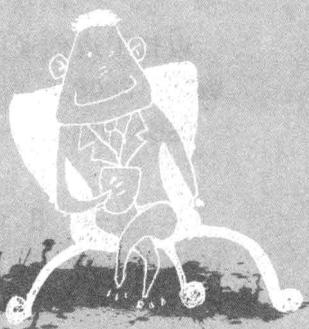
边打工边创业

BIAN DAGONG
BIAN CHUANGYE

潘文富 黄静 著



广东人民出版社
Guangdong People's Publishing House



边打工边创业

潘文富 黄静 著

广东省出版集团
广东经济出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

边打工边创业 / 潘文富, 黄静著. —广州: 广东经济出版社, 2008. 5

ISBN 978—7—80728—881—7

I. 边… II. ①潘…②黄… III. 职业选择—通俗读物
IV. C913. 2—49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2008) 第 055509 号

出版 发行	广东经济出版社 (广州市环市东路水荫路 11 号 11~12 楼)
经销	广东新华发行集团
印刷	广东金冠科技发展有限公司 (广州市黄埔区南岗云埔工业区骏丰路 111 号)
开本	889 毫米×1194 毫米 1/16
印张	6.75
字数	165 000 字
版次	2008 年 5 月第 1 版
印次	2008 年 5 月第 1 次
印数	1~5 000 册
书号	ISBN 978—7—80728—881—7
定价	18.80 元

如发现印装质量问题, 影响阅读, 请与承印厂联系调换。

发行部地址: 广州市环市东路水荫路 11 号 11 楼

电话: (020) 38306055 38306107 邮政编码: 510075

邮购地址: 广州市环市东路水荫路 11 号 11 楼

电话: (020) 37601950 邮政编码: 510075

营销网址: [http: //www. gebook. com](http://www.gebook.com)

广东经济出版社常年法律顾问: 屠朝锋律师、刘红丽律师

· 版权所有 翻印必究 ·



前 言

个人创业，不是你想的那么简单！

多年以前，曾有句著名的流行语：“十亿人民九亿商，还有一亿待开张。”中国人的个人创业意识居世界前列，个人创业的念头几乎在每一个中国人的心头闪动。为实现个人价值的最大化发挥，为了自己的物质或者精神追求，为了摆脱工作对自己的束缚，个人创业、自己当老板这条路被许多国人视为达到理想彼岸的金光大道。

在改革开放的 20 个世纪 80 年代初期，国家政策的框架开始松动时，国人的创业热情迅速迸发出来，当时纷纷涌现的个体户就是新中国第一批个人创业的典型代表。现在，改革开放已三十年，个人创业的光辉依然强有力地吸引着越来越多的跟随者，当前稳定的政治环境和越来越规范的商业环境也起到了推动的作用。

但是，创业不是简单的乌托邦式的理想加信念，并非仅凭一腔热血加美好梦想就能顺利地到达胜利彼岸，个人创业更多的是要依靠科学的前期规划、多角度观察、理性分析、有效的资源分析与整合、成熟高效的运作技能、良好的商业心态等。以这些重要的、必不可少的环节作为支撑，才能保障创业的稳健起步和最后的成功。

国人对个人创业问题多是感性有余而理性不足，往往是梦



想高过规划，热情淹没了冷静。这也就造成了当前个人创业市场的一个矛盾局面：一方面是大量创业者前赴后继；另一方面，摆在我们面前的严峻数字是5%都不到的首次创业成功率。即便如此，还是挡不住势头汹涌的新创业者，毕竟个人成功的希望、物质生活的吸引力依旧驱使越来越多的国人走向个人创业之路。当然，新一代的创业者也越来越多地以理性的眼光和思维方式来看待创业问题，从而更多地积极学习与提升自己，用知识作为支撑，用理性的眼光去评判，用商业化的思维方式去思考。

其实，仔细观察一下，绝大多数老板都是边打工边创业起来的。之所以这样做，主要是出于成本因素的考虑。在商业领域，任何问题都是可以解决的，区别就是一个解决成本的途径——费用是成本，时间是成本，风险更是成本。

如何把自己的创业成本降到自己可以接受、可以承担的水平，是创业者们首先要考虑的问题。这个问题的解决办法有很多种，边打工边创业就是其中的一种。

目录

► 第 1 章 理性看待工作与老板

- 1.1 我们不都是雷锋 \ 2
- 1.2 老板和员工想得不一样的地方 \ 5
- 1.3 为敌人工作 \ 9
- 1.4 为什么小人能得志 \ 12
- 1.5 上司有时候比傻老婆还要傻 \ 14
- 1.6 听老板的话，是阻碍营销人员职业发展的真正根源 \ 17
- 1.7 理性看待市场混乱 \ 22



► 第2章 做好你的职业

- 2.1 大量学习，大量遗忘 \ 26
- 2.2 一个基层销售主管的五年规划 \ 28
- 2.3 外企国企，卸磨后同样杀驴 \ 33
- 2.4 企业文化是个什么东西 \ 40
- 2.5 高级销售经理在跳槽时谈些什么 \ 45
- 2.6 小孩子为什么不愿意洗澡 \ 47
- 2.7 为什么学不进去 \ 49
- 2.8 贵人相助，工作和事业发展的关键外力 \ 53
- 2.9 是什么让你的生活混乱不堪 \ 63
- 2.10 百字真言 \ 67

► 第3章 打工与创业之间

- 3.1 为什么会出现边打工边创业的风潮 \ 72
- 3.2 各类边打工边创业的现状 \ 73
- 3.3 边打工边创业，老板怎么看 \ 79
- 3.4 现代科学管理方式的无能 \ 83
- 3.5 白领创业为何多失败 \ 87
- 3.6 什么样的人适合边打工边创业 \ 93
- 3.7 边打工边创业，不是你想的那么简单 \ 97



3.8 不同年龄段的创业心态 \ 102

3.9 别用别人的理念来经营自己的生意 \ 105

► 第4章 如何边打工边创业

4.1 边打工边创业的两个前提和三个阶段 \ 108

4.2 非自有渠道的销售代理 \ 111

4.3 非自有终端的销售 \ 115

4.4 警惕边打工边创业中的骗局 \ 120

4.5 准老板的财务管理系统 \ 124

4.6 边打工边创业的成本核算 \ 129

4.7 个人创业，要有怎样的心胸和意识 \ 132

4.8 准老板的风险类型及预案制度（一） \ 134

4.9 准老板的风险类型及预案制度（二） \ 138

4.10 边打工边创业的人员管理问题 \ 139

4.11 个人创业中的人脉管理 \ 143

4.12 准老板的眼光误区问题 \ 147

4.13 准老板的战略部署作用在哪里 \ 150

4.14 准老板的文件管理系统 \ 154

4.15 学习决定进步——创业者的学习 \ 161

4.16 经销新产品前需要考虑的几个问题 \ 165

4.17 非实体型创业项目 \ 170



4.18 创业，不一定要从新建起步 \ 173

► 第5章 案例与解答摘要

5.1 边打工边创业：做领带 \ 178

5.2 边打工边创业：做手帕 \ 183

5.3 解答一 \ 189

5.4 解答二 \ 190

5.5 解答三 \ 191

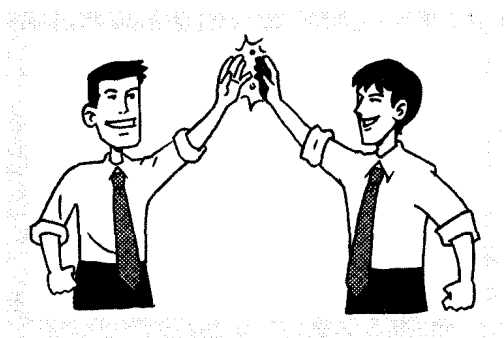
5.6 解答四 \ 192

5.7 解答五 \ 193

5.8 解答六 \ 196

5.9 解答七 \ 197

第 1 章 理性看待工作与老板



从新的、理性的角度来看待工作。

重新衡量工作给我们到底带来什么。

从另类角度描述工作、企业、职务、老板这四者的特性和它们之间的关系，帮助读者更加深入、多角度地理解边打工边创业。



1.1 我们不都是雷锋

当前许多企业热衷于建设所谓的企业文化，这当然不是企业领导突然心血来潮，而是怀着一定的目的性。企业是商业组织，没有利益的事是不会去参与的。那么，企业纷纷建立所谓的企业文化的目的在哪里呢？从表面上看，建设企业文化有着增强企业凝聚力、提升企业管理水平等诸如此类一大堆正面的理由，其实呢？笔者在调查分析了全国若干个著名或者不著名的企业所制定、推行的企业文化之后，发现企业文化的目的其实就两个：一是老板文化；另一个就是要让员工更多地为企业付出（待遇不涨的前提下），节约企业的支出成本，增加员工的使用效率，进一步说就是为了榨取更多的员工剩余价值。

企业文化设计都是建立在员工可以接受并执行的基础上的，那么，企业的所有者和高层管理者（也就是企业文化的设计者）又是怎样看待员工的呢？笔者认为，就像许多人在拾金不昧的问题上把当事人的思想觉悟境界拔高了一样，企业的所有者和高层也容易犯这个错误，把员工的觉悟也拔高了，把员工当雷锋看了，认为员工就该乐于奉献，任劳任怨，自觉加班，一些小的费用员工就该自己掏腰包，为了维护公司利益就应当牺牲个人利益。因此，某些老板看到准时下班的员工心里就不太舒服，看到员工稍有轻闲心里就感觉像猫抓。

甚至，一些企业高层在撰写企业文化纲要时，还喜欢把战争英雄严守纪律、牺牲自我保全大局的崇高品质作为员工学习的对象。英雄们当兵入伍，保家卫国，是为了国家和人民的福祉而奉献自己的青春乃至生命的，是在维护国家和民族的利益，这是一种什么样的境界和高度！商业行为怎能与此相比？商业行为是为



了维护企业老板的利益，这两种利益能相提并论吗？再者，商业行为奉行等价交换原则，同样的道理，员工拿多少薪水，就做多多少事情，超出的部分老板就应该额外计算报酬，凭什么要员工多付出呢？

员工心里非常清楚这一点，得到多少就付出多少，绝大多数员工都能做得很平衡。老板要是不给员工这个“平衡”，员工自己会去调节的。当然，调节的方式就有很多种了：消极怠工、挖公司墙脚、利用公司资源做私事、利用职务便利创造其他收入……总之，人民群众的智慧是无穷无尽的。众人拾柴火焰高，老板这套“马列主义”对员工，“自由主义”对自己的做法，无异于是给自己挖个时髦的坑，要随时纵身跃入中国倒下去的老板们的行列——真正死于市场竞争中强大对手的老板很少，死在自己员工手里的倒是数不胜数。

恐怕很多老板还不知所以，还在沾沾自喜地以为自己管理手段高明。其实，企业表面一片紧张忙碌的景象很可能只是假象，平静的背后掩盖的是汹涌的暗潮，只不过老板当时看不到而已。于是，老板往往被当前的假象所迷惑，以为企业文化弥补了员工的利益需求落差，愈加大力推动企业文化的建设。其实，这很有可能会导致员工私下在公司里开通更多的暗道，源源不断地转移着公司的资源。

笔者认为，在当前的市场经济环境下，员工就是普通人，有付出就应得到相应的回报，为公司所增加的付出就应得到相应的增加的回报，员工没必要在这个问题上学雷锋（真想学雷锋还不如参加志愿者，真正为社会做点好事呢）。老板们也別指望能把员工培养成活雷锋，那套所谓的企业文化也不可能消除员工收入的不平衡问题，只有在物质上做到平衡之后才可以谈精神。

那么，员工的收入仅仅只是钱吗？也不完全是，笔者认为，员工的收获其实有五个利益点——财、气、异性、价值、技能。



财，指的是金钱收入，是最简单、最基本的员工收入。

气，指的是员工的精神平衡——公司的内部氛围是不是让员工感到舒心，有委屈能不能得到解决和缓解，自己在公司里是否得到了老板及同事的尊重，等等。

异性，指的是公司里是否有吸引员工的异性同事。“食色，性也。”这点上，许多经销商老板做得很聪明，在公司内部安排一定数量的漂亮女孩子做后勤、财务等工作，男员工们自是工作情绪饱满，热情高涨。

价值，每个人都坚持认为自己是具有特殊价值的。每一个人的思想都有其独特之处，都会产生一些与其他人不一样的想法和思维，当他新加入一个群体，都希望这个群体可以认识到自己的独特价值所在。

技能，以前学徒工跟在老师傅后面学门技术，三年不能领工钱，每天还要把师傅伺候得舒舒服服，不就是指望能学到点技术，能一技傍身吗？现在虽说不用把师傅看得这么重，但是职业技能还是很重要的，绝大多数人都是靠各自掌握的职业技能换取收入的，掌握的技能质量越高，得到的收益和工作安全保障也就越高。

仅仅从金钱上来满足员工，不能从根本上消除员工的不公平感，因为人对利益的需求是复合的。大家留心分析一下国内外一些成功的企业，就会发现一个共性，就是它们在以上五点利益的组合方面都安排得较好，至少能够满足员工两个以上的利益点，而绝少用些空洞的口号来企图弥补员工的不公平感。再者，笔者认为，企业搞企业文化，论及个人价值以及企业价值之间的关系就行了，如果上升到民族、国家、全人类的高度，就脱离了商业的本质，有点过了。



1.2 老板和员工想得不一样的地方

只要有企业，就一定要有老板，也一定要有员工。

宣扬员工是企业主人的时代已经过去。现在的老板和员工往往是一对矛盾共同体，相互对立却又相辅相成，共生共存。笔者认为，两者之间最主要的差别不是地位，而是思维习惯。思维决定了行动，行动决定了收益，收益决定了地位，一切的源头归结在怎么使用大脑这个问题上。

少部分人认真地去想了，并去做了，就成为了老板。笔者从业十余年以来，被人管过，也管过人；招聘过人，也被别人招聘过；在24岁时拥有过百万家财，又被一张裁决书判得身负巨债；沿街跑过小店推销，也进过著名外企，做过高级职员，十来年里上下左右折腾了五六次，也算是有些经历。这其中的一反一正，一上一下，成为笔者一生的财富。笔者在动荡中不断地深入思考老板和员工之间的差距及其成因在哪里，也从个人的经历中反思总结出一些东西。在此，笔者从换位思考这个角度来与大家简单探讨一下。

绝大多数人都会从自己的个人利益角度去考虑问题，即本位思想，这点想必大家都不会否认。老板如此，员工也如此，区别就是双方怎样定位这个利益结构，双方如何衡量利益线的长与短，双方所考虑的是否具备前瞻性。那么在一个企业的大环境里，老板与员工之间有哪些比较典型的理解差异呢？

干得好就加薪和加了薪就好好干

摆在第一位的，当然是薪酬关系。有所付出就要有所获得符合市场经济的价值规律，可是，这里的矛盾却恰恰是最为突出



的。老板们总是认为：你用什么来证明你的价值呢？那当然是业绩，也就是说，你要先干好了，我自然不会亏待你，加薪、升职都不是问题。但大多数员工认为：你用什么来激励我呢？没有基本保障的职位很难让我尽心尽力，你给的基本待遇够高，我肯定会好好干。

三年与三个月

在经营过程中，老板作为管理者，他必须纵观全局，具备长远的战略眼光，他需要看到三年后的整个市场可能的发展状况。而相对的，员工的想法要简单得多，他考虑的是在短期内的变化，以及可以直接转换的利益，他要的是三个月内的市场就能给出的业绩和答卷。比如销售过程中，市场一线的销售人员可以想出很多促销方法，其核心目的就是在短期内促进销量，使自己的工作价值得到体现并实现利益转换，很少会考虑到那些短期性的促销活动给整个市场带来的长期影响与损害；而老板考虑更多的是市场建设的持续性与基础工作的牢固性。

你有什么资源和你能给我什么资源

在招聘和应聘的过程中，老板挑选员工，是通过他们的基本资料、学习背景、工作经历来了解员工现有的能力状况。员工是企业的资源，员工的价值大多体现在员工的能力上。老板关心的是员工具备哪些能力（也就是员工能增加哪些企业资源）；而员工则要查看企业环境、企业文化、工作背景、待遇收入等，以此来明确将来在工作中可能获得哪些对个人发展有利的因素（也就是老板能给予我哪些资源）。

你能给予什么样的环境和你能改变什么样的环境

每家企业的内部环境都是不同的，即便是一个整体状况较为



优秀的企业，局部环境也总会存在各种问题和不足，很多员工总习惯把工作中出现的问题和局部环境牵扯、联系在一起，反复向老板强调某个环节拖了后腿，导致了这样那样的事故产生。总之，就是老板所给予的环境有问题，或者是没有给员工一个很好的环境。但员工和老板说这些一点用都没有，老板想知道的不是他已经知道的东西，而是要你告诉他你打算如何解决这个问题，从而改变、优化局部环境的状况。

自己跳出来和老板怎么没看到我

每个人不管自己是否适合更高层的管理工作，都希望用升职来证明自己的价值。可是怎么“往上爬”呢？老板们认为，只要你自己努力，是金子总会发光的。而很多员工则希望企业主动给他们创造良好的学习和工作环境，扫清成长的障碍，希望老板个个都是伯乐，看到自己的潜力并进行挖掘。可惜老板是“伯乐”，却不是你的“伯乐”，你虽是“良驹”，却往往埋没于大批“良驹”之中，于是“爬上去”的永远只是少数优胜者。虽然说没有愚蠢的士兵，只有没把他们摆好位置的将军，可是士兵也要体谅：将军只有一个，士兵却有成百上千，你不发光，他怎么看得到？

受邀了解市场与抽查

正如前文所说，老板希望下属主动邀请自己了解他们正在进行的市场工作，让自己认识到“良驹”的存在。可惜在现实中，很多员工都很“害怕”领导的检查，心里暗暗希望“老板可千万不要来抽查我的市场”。于是，一次次的机会就这样失去了，老板有一天会觉得你那边什么“声音”都没有，是不是你不行？而你会觉得老板怎么就看不到我的辛苦呢？互相不理解的种子就这么一点点种下了。



解决问题的和做事的

老板的精力主要放在对大方向的把握和资源的引进方面，至于战略分解成战术，战术转化成执行，这其中许许多多的事情，老板就自然没有时间和精力去亲力亲为了。企业之所以要招聘要雇人，就是让他们来做这些具体而又烦琐的事情。总之，老板请员工进来是进行执行和解决执行过程中出现的问题的。当然，计划赶不上变化，世界上的事情不可能总是按部就班，其中有太多的干扰因素、意外因素和突发因素，何况瞬息万变、竞争激烈的商场。老板需要的是解决问题的思路，作为具体执行的员工要把这个思路传递给老板；而员工们认为自己进入企业是按照指示工作的，按照任务单上的条目来进行执行的，要是中途出现问题和变故，员工的第一反应就是寻找企业或产品各个方面的先天不足，然后设法将问题转移或是上交，把责任推得一干二净。

换位思考是解决问题的根本

人总是习惯忘却的。孩子们在小时候经常受家长、老师的责骂，心想等我长大以后一定会换一种教育方式，但等他自己长大成为家长或是当老师的时候，恐怕又会首选这种最简单的打骂型的管理方式。同样，许多员工在自己打工的时候，心想着我自己要是当老板会如何如何善待员工，但真到他自己当上老板的时候也就忘得差不多了。如果说，这位当上老板的员工还能以员工的角度来思考问题，那么至少在加强有效管理和员工沟通方面是大有裨益的。同样的道理，员工要是能学会从老板的角度和高度来考虑问题，那么在对自己的工作安排和与老板的沟通方面也会有大大的促进作用。笔者之所以对这些问题有所认识，也是因为自身经历了员工—老板—员工—老板的角色转换。笨人被蜜蜂蛰过好几次才知道不要去惹蜜蜂，而一般人被蜜蜂蛰过一次就知道不