

顾天安 编著

五年跨入高薪族

“职场黄金五年”
的薪酬规划，助你
赢在起跑线上！



新华出版社

五年跨入高薪族

顾天安 编著

新华出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

五年跨入高薪族/顾天安编著

北京: 新华出版社, 2006.6

ISBN 7-5011-7526-8

I. 五… II. 顾… 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 (2006) 第 059440 号

五年跨入高薪族

责任编辑: 黄珊珊

封面设计: 伍民力

出版发行: 新华出版社

地 址: 北京石景山区京原路 8 号

网 址: <http://www.xinhupub.com>

邮 编: 100043

经 销: 新华书店

照 排: 新华出版社照排中心

印 刷: 北京竹曦印务有限公司

开 本: 720mm×960mm 1/16

印 张: 14 插页 4 张

字 数: 150 千字

版 次: 2006 年 6 月第一版

印 次: 2006 年 6 月第一次

书 号: ISBN 7-5011-7526-8

定 价: 23.00 元

本社购书热线: (010) 63077122

中国新闻书店电话: (010) 63072012

图书如有印装问题, 请与印刷厂联系调换 电话: (010) 89580863



序

身为人师，学生在专业上能有所成，是最值得欣慰的事情。

本书作者顾天安是一位年轻的人力资源管理方面的学者，在“就业与社会保障”、“员工薪酬与福利”等专业方向的深造和研究过程中，奠定了扎实的理论功底，取得了优异的成绩。而人力资源管理专业的特点决定了研究者绝不能闭门造车，她参加了许多科研项目、社会调研和管理培训等，积累了大量鲜活的案例、扎实的数据和广泛的人力资源管理方面的“实际知识”，这些都被她很好地吸纳在本书中。而同时，她还有一重身份，在学校里和学生的“亲密接触”使她对这个数量最大的求职群体有足够的了解，对于他们在面临人生转折点时，成功的经验、失败的教训、面临的困惑与自身的缺陷，应该说都有充分的发言权。因此，在这本书中，她围绕“薪酬规划”的中心，把专业知识通俗浅显化，而她结合实践提出的建议，对于初入职场的年轻人，很有借鉴意义和价值。

作为一位年轻的作者，本书的稚嫩之处在所难免，但正因为作者的年轻，书中没有居高临下的“指导”意味，而是站在和读



者平等的位置，仿佛一位老朋友，行文富有生气，我以为这是本书的特色。

人力资源管理专业是上世纪 80 年代以来，伴随着改革开放而新兴的专业之一，在新的形势下，尤其是新的就业形势下，社会对这方面的专业人士有越来越高的要求和期待，在困难和问题面前，希望专业人士能给出答案。年轻的学者在这方面的努力和探索值得肯定。

郭 琴

中国人民大学建华研究院主任



前言

《史记·货殖列传》中有云：“天下熙熙，皆为利来，天下攘攘，皆为利往。”中国更有一句古话叫“无利不起早”，由此看来“耻于谈利”倒是违背人性了，如今躁动的社会里，金钱是芸芸众生正大光明竞相追逐的目标，而对于十年寒窗苦读的莘莘学子来说，迈入职场后用所知所学赚来的薪水，不仅仅是谋生需要或用来享受生活，也需要对个人、家庭多年付出的成本的进行“回收”。因此，人在职场，每个人都对“高薪”二字都梦寐以求，但是当今的求职市场是不折不扣的买方市场也是不争的事实，招聘会上人头攒动的长龙把满怀期望的求职者变成了“弱势群体”，他们在求职市场上讨价还价的余地小得可怜，想为自己争取一份满意的薪水却战战兢兢，如履薄冰。每一个即将跨出校门的人都应该有这样的清醒认识：抱上一个“铁饭碗”一劳永逸的日子更是一去不复返了！

虽然放之四海而皆准的高薪捷径的确并不存在，但通过对那些在不长的职场生涯成功搏得高薪的人士的考察，赢得高薪并非无规律可循。规律之一就是：职业发展的第一个黄金五年是一个



人职业生涯发展的关键期，这次起跑的成功与否，直接决定了往后人生的发展方向。因此，选择了一种职业就是选择了一种生存方式，规划了一种职业生涯，就是规划了一种人生状态。

未来的“高薪族”，应该是掌握关键技术的专才，阅历丰富的通才，既掌握相关技术又熟悉市场经济和国际规则的复合人才。要成为职场的“常青树”，需要把握三个契合点：技能、专长、经历与职位要求的契合度；专业资质和等级与职业要求的契合度；综合素质与职业要求的契合度。只有善于扬长避短、善于挖掘自身潜力、善于根据时势要求和变化不断完善自我的人，才能抢先跨入高薪一族，在职场中“保值增值”。

目前，高校的教育制度存在一定的缺失，过于重视学历教育，导致课程设置与人的实际能力、职业需求脱节，教育体制的种种不协调和滞后在学生就业指导 and 规划方面反映最为突出。本书以“薪酬规划”为中心，为即将面临就业和身在竞争激烈的职场的年轻人，提供一些职业发展的技巧，如何经营和规划自己的职业发展生涯，打造核心竞争力。更重要的是，如何正确面对薪酬这个敏感而不得不提得职场话题，态度决定一切，高薪和成功的人生一样都需要良好的心态和科学的规划。

你今天站在哪里并不重要，但是你下一步跨向哪里却很重要。

路漫漫其修远兮！

让我们现在就出发！



目 录

前言	(1)
第一章 高薪规划:确有规则可循	
第一节 认识薪酬:获得高薪的起点	(2)
一、认识薪酬的结构之变	(4)
二、摸清企业总额报酬	(6)
三、选择适合自己的薪酬组合	(8)
第二节 薪酬规划:寻找你的高薪法则	(11)
法则一、把脉高薪行业	(11)
法则二、选择上升的公司	(13)
法则三、薪酬不是承诺	(16)
法则四、让薪酬回归价值	(19)
第三节 职场实战:进入高薪行业如何入手	(22)
第一步、成功规划高起薪	(22)
第二步、准行业简历增值	(25)
第三步、猎取高薪自有道	(28)



第四步、转型是关键	(30)
第二章 跨入职场:让薪酬跟你跑	
第一节 面试谈薪奥妙多	(34)
一、如何得到满意的薪水	(34)
二、360°应对“期望薪酬”潜规则	(39)
三、面谈薪酬忌讳多	(43)
四、签订劳动合同,为薪酬“护航”	(45)
第二节 快速掌握高薪计算的诀窍	(51)
一、你的薪酬并非由 HR 决定	(51)
二、职场“双薪”的秘密	(54)
三、不可不知的职场高薪计算法则	(56)
第三节 职场新人:识破高薪陷阱	(63)
一、有些高薪拿不得	(64)
二、跳出年薪的陷阱	(65)
三、要为高薪求职“设防”	(67)
第三章 职场新人:寻找“薪”机会	
第一节 初入职场:抓住每一次涨薪的机会	(72)
一、抓住每一次涨薪的机会	(72)
二、老板把“薪”机会给了谁	(77)
三、化解职场薪酬危机	(86)
第二节 加薪有道:加薪前的最后冲刺	(96)
一、试用期后如何要求老板调整薪资	(97)
二、年终加薪成功了	(103)
三、加薪前的最后冲刺法则	(110)



第三节 薪资隐私:成功摆脱“无间道”	(113)
一、如何应对公司“薪酬保密”制度	(113)
二、只拿高薪不当“眼中钉”	(117)
三、摆脱高薪挖角“无间道”	(118)
第四章 薪水三级跳:带着薪酬跑起来	
第一节 职场涨薪的捷径:及时充电	(124)
一、职场充电进行时	(125)
二、选好加薪的“充电器”	(128)
第二节 “三个车轮”带着你的薪酬跑起来	(139)
车轮一、找准你的薪酬增长点	(141)
车轮二、在“钱”途上才能奔跑	(142)
车轮三、走好晋升这步棋 打破薪酬天花板	(146)
第三节 带上你的财富一起跳槽	(148)
一、在跳槽中享受成功	(148)
二、跳槽应恪守的六大原则	(154)
三、步步为营,成功三级跳	(159)
第五章 捧牢你的“金饭碗”	
第一节 捧了“金饭碗”要多长个心眼	(170)
一、涨薪前后谨慎多	(171)
二、涨薪后的“新同事规则”	(172)
第二节 职场人士高薪投资全攻略	(184)
方案一、稳稳当当做个兼职	(186)
方案二、创业需三思而后行	(188)
方案三、合伙创业谨慎多	(189)



三年跨入高薪族

方案四、产品代理前景广阔	(189)
第三节 在职业生涯中进退	(191)
一、将高薪进行到底	(191)
二、让薪酬在职业生涯中焕发光彩	(196)
附录：《热门职业资格考试一览表》	(204)



第一章

高薪规划： 确有规则可循



第一节

认识薪酬：获得高薪的起点

两个世纪前，哲学家认为“在从事这种职业时，我们不是作为奴隶般的工具，而是在自己的领域内独立地进行创造。”所以择业的标准是独立、是创造、是尊严。两个世纪后的今天，人们也要考虑职业选择的问题，不过标准更加多元化，薪酬成为最重要的标准之一。

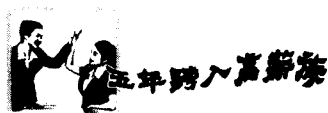
对财富的追求并不有悖于职业道德，相反，知识成了商品，高薪职业也成了商品；任何一个老板都会尽力地去追求产品价值的最大化，知识人才既然是商品，就应该去追求自身价值的最大化，在追求中不断地提高自身的素质，不断地丰富创造财富的能力，这就是商品经济条件下值得肯定的道德。

现代社会，人们在选择职业时，考虑的越来越多，需求也越来越复杂：求名、求利、求稳定、符合兴趣；专业对口、工作环境、发展前途等都同时进入了选择的重点，人们希望在工作中一切都得到满足。于是，不少人今天想干这个、明天想干那个，总是这山望着那山高。频频“跳槽”，进展不大，却失去了不少发展机会。其实，一份合理的职业薪酬规划比你的才华更加重要。



从刚出校门起，你就需要制订一份职业规划，不断提醒自己、鼓励自己，避免自己迷失方向。

从刚出校门起，你就需要制订一份阶段性的或长远的规划，不断提醒自己、鼓励自己，避免自己迷失方向。今天的高薪职业规划主要有以下几个方面的内容：



一、认识薪酬的结构之变

薪酬是与每一位工作者都密切相关的话题。虽然如此，但是很多人仍然无法说清楚“什么是薪酬”。近年来，由于社会支付报酬的形式日趋多样化，各种显性和隐性的报酬形式层出不穷。

就拿一个本科毕业生为例：50年前，一位大学毕业生领到的第一笔工资，是56元整；半个世纪后的今天，这一数字翻了几十倍，达数百元甚至几千元不等。从20世纪80年代至今，一晃20多年过去了。到90年代中期，中国改革开放的成果已得到突出体现：日常所需各类物资极其丰富，人民生活水平飞速提高，中国社会开始步入真正的物质文明时代。中国大学生包分配的制度在1998年之后被逐渐打破，中国高校开始进入大力推行毕业生双向选择，进入市场自主择业的时代。市场决定就业，市场决定工资。

大学生的薪酬也开始逐渐被市场左右，不同档次的工资水平同时出现、并存，悬殊急剧拉开。特别是在广东沿海地区和内地城市之间最为明显。低的不到1000元，高的接近4000元，差距数千元。他们的薪酬，不再仅仅用于养家糊口，而是用来享受生活。他们不再为每个月现实货币的多少而斤斤计较或者裹足不前，他们开始从中分析自己的价值，预测职业发展的前景，并将之作为下一份工作薪酬的主要参考和讨价还价的资本。

今天的薪酬，其核心部分已经被划分成了三个板块：基本薪酬、奖金和福利。



薪酬构成	功能	决定因素	变动性	特点
基本工资	* 保障 * 体现岗位价值	职位价值、能力、 资历	较小	* 稳定性 * 保障性
奖金	* 对员工良好业绩的 回报	个人、团体和组织 的绩效	较大	* 激励性 * 持续性
福利	* 提高员工满意度 * 避免企业年资负债	就业与否、劳动法	较小	* 针对员工满意度 * 保障性

(文跃然主编：《薪酬管理原理》复旦大学出版社)

* 基本工资

基本薪酬也叫做基本工资，是根据员工所承担或完成的工作本身、所具备的完成工作的技能和资历而向员工支付的稳定性报酬。一般有两种形式：一种是企业根据员工所承担的工作本身的重要性、难度或者对组织的价值确定员工的基本报酬，也就是职位薪资或者叫岗位薪资。另外，企业还会根据员工所拥有的完成工作的技能或者能力的高低来作为确定基本薪酬的基础，也就是技能薪资或叫做能力薪资。重要的是，员工的资历将会是影响基本薪酬的关键因素。

对于每一个员工来说，基本工资的主要功能就是保障性和稳定性。基本工资的变动一般取决于三方面的因素：第一是由于全社会的物价上涨或者通货膨胀，基本生活费用上涨；第二是由于劳动力市场的变化，同类职位市场工资水平提高，即你跨入了一个高薪行业或者说是当今的热门行业，这些行业的薪酬往往远远高于社会平均工资；第三是由于个人在本职位工作中的知识、经验、技能得到提高，因而绩效相继提高。另外，你所在公司所处



的行业、地域以及行业竞争程度都会影响到你的基本工资水平。

* 奖金

一般来说，奖金也叫激励工资、可变薪酬等。尽管对于奖金一词的表述有多种，但是它的基本内容是确定的：它是根据雇员是否达到或超过某种事先建立的标准、个人或团队目标或者公司收入标准而浮动的报酬，是在基本工资的基础上支付的可变的、具有激励性的报酬。奖金在薪酬的整体构成中属于变动较大的薪酬类型，其最主要的功能就是激励性和持续性。今天的奖金有时候远远超过基本工资，甚至是基本工资的2—3倍。

* 福利

福利是有别于根据工作时间计算的薪酬形式。与基本薪酬和奖金相比，福利往往和工作业绩、工作时间等的变动没有什么太大的关系。一般来说，福利分为两种：法定福利和企业福利。法定福利是根据国家政策而支付的福利，这种福利具有强制性和保障性的特点，例如，基本养老保险、失业保险、基本医疗保险等，就是我们一般所说的“四险一金”。而企业福利是企业根据自身状况而支付的福利项目，也被称为法定福利，这种福利具有个性化和激励性的特点，形式更加灵活，例如，出国培训的机会、住房资助、带薪休假等。

二、摸清企业总额报酬

在今天的求职过程中，许多求职者往往会被“总额报酬”、“宽带薪酬”、“绩效薪酬”等这些专业化的名词搞得一头雾水、