

方 法 决 定 财 富 丛 书

Hire Me
You Will Make More Money

谁雇我 谁赚钱

田鹏 著

没有哪家企业是为了给你发工资而雇用你
企业只为贡献大于工资的人提供岗位



机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS

方 法 决 定 财 富 丛 书

Hire Me
You Will Make More Money

谁雇我

谁赚钱

田鹏 著

没有哪家企业是为了给你发工资而雇用你
企业只为贡献大于工资的人提供岗位



机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS

没有哪家企业是为了给你发工资而雇用你的，这就要求你必须向企业说清楚：你为什么能够为企业提供价值？你如何提供超值的贡献？

如果你掌握更多的面试技巧，知道更多关于行业、企业、重要岗位的资讯，能够从不同的角度看待自己的经验，你就会更自信；如果你了解了更多面试中的“通用型案例”，并熟练地应用到自己的求职中来，你也可以更顺利地获得企业的信任。

本书中绝大部分的案例都是作者的亲历亲为，相信这会给求职者更直接的参考和帮助。

图书在版编目(CIP)数据

谁雇我谁赚钱/田鹏著. —北京：机械工业出版社，
2006.5

(方法决定财富丛书)

ISBN 7-111-19031-9

I. 谁... II. 田... III. 企业—招聘—基本知识
IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2006)第 039312 号

机械工业出版社(北京市百万庄大街 22 号 邮政编码 100037)

责任编辑：郎世溟

责任印制：李 妍

北京铭成印刷有限公司印刷

2006 年 5 月第 1 版第 1 次印刷

787mm × 1092mm $1/32$ · 5.25 印张 · 1 插页 · 100 千字

0001—8000 册

定价：16.00 元

凡购本书，如有缺页、倒页、脱页，由本社发行部调换

本社购书热线电话(010)68326294

编辑热线电话(010)88379001

封面无防伪标均为盗版

前 言

成功需要方法，工作需要方法，找工作更需要方法。

掌握找工作的方法的第一条是端正认识，做到“表里如一”。

俗话说：相由心生，身随心动。想更快地找到工作，或者想找到更好的工作，就需要首先“端正认识”，只有心里有了正确的想法，脸上才能有真诚的、执著的表情；只有真正看到了希望和机会，才会有信心和热情，才不会停下继续努力的脚步。

掌握找工作的方法的第二条是直起腰杆，表现出自信。

利用别人的怜悯很难找到工作，即使找到了也很容易失去。请相信——企业在任何时候，都为优秀的人准备着岗位。相信自己是优秀的，或者至少也可以尝试着、模仿着表现出足够的优秀。面试的过程时间很短，只要掌握要领，表现出优秀的一面其实并没有想像的那样难。

掌握找工作的方法的第三条是降低姿态，给企业和面试官足够的尊重。

如果不能博得面试官的好感，成功面试就是一句空话。降低姿态不是唯唯诺诺，而是换一种观察和聆听的角度，把说话的速度放慢一点。你的语言，包括你的身体都需要时刻传递出这样的信息——尊重对方。给出你的承诺，你会发现：适当的承诺具有超出你想像的力量。

掌握找工作的方法的第四条是把握关键，提高对各种机



会的敏感度。

要想把握住关键，必须在事前做好必要的“功课”。想像这是“上班第一天”，能够帮助自己在面试中找到好的感觉。不能仅仅沉浸于自己曾经的经历，更要强调能够从经历中提炼出一些规律。认真准备好与面试相关的内容，往往用一个“周”字代替“年”字，就有意想不到的效果。

掌握找工作的方法的第五条是找到求职的阶梯，奠定自己更好的职业背景。

1500 元以下的工资，只能够给你一个开始；3000 元左右的工资更需要你认真地进行总结；6000 元左右的工资可以给你更多的机会，需要你归纳出更有效的方法；10000 元以上的工资，能够帮助你网罗人才，以及更有效地接近投资人。

掌握找工作的方法的第六条是掌握工作的方法，切实提高自己的价值。

进入工作的状态，需要你不断地寻找问题，并给出答案。对变化中的利益关系有更加清醒的认识，将使你的工作事半功倍。掌握了具体的工作方法，你就有了竞争的资本。建立科学的思维体系，不断发现更有效的工作方法，是你提高自身价值的前提和基础。

掌握找工作的方法的第七条是借鉴典型的案例，尽快找到“工作的感觉”。

从陌生到相互建立好感，语言是关键，而案例是关键中的关键。面试中没有“随便一说”的机会，你需要认真筛选出所要使用的案例，以证明你的价值。工作的过程也是学习的过程，不要求你亲自研究出每一个具体的工作方法，但要

求你更快地学习。工作中有很多方法是共通的，如果能彻底说清楚其中的一项，就足以证明自己的工作能力。

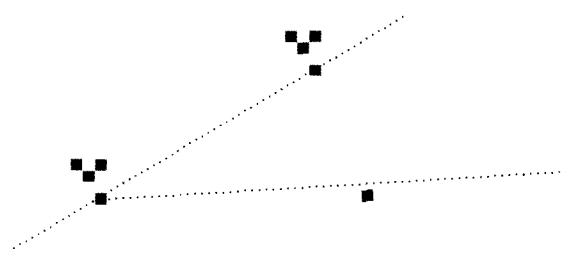
如果你渴望尽快地找到工作、找到更好的工作，就请你在求职的全过程带上这本书，随时对比书中的内容，让自己更早地发现问题、更准确地判断问题、更正确地解决问题。

祝读者朋友都能找到满意的工作！

田 鹏

2006 年 3 月

目录



前言

第1章 端正认识

1. 企业雇你不是为了给你发工资 / 3
2. 企业雇人需要理由 / 5
3. 你为什么能够给老板“发工资” / 8
4. 写简历是为了获得面试，而不是为了找到工作 / 10
5. 多了解对方一些（行业篇） / 12
6. 多了解对方一些（企业篇） / 15
7. 多了解对方一些（主要岗位篇） / 16
8. 买家不轻易褒奖“商品” / 19
9. 面对夸奖更要谦逊 / 21
10. 解读招聘的要求 / 23
11. 设计好自己的动作 / 25

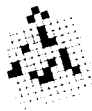
- 12. 说“不”也需要职业化/28
- 13. 去外企难道不需要会外语吗/30

第2章 直起腰杆

- 14. 不要担心自己“没有经验”/35
- 15. 没必要“打肿脸充胖子”/37
- 16. 洗衣服和洗手绢/39
- 17. 老板是你的客户，更是你的榜样/41
- 18. 重复面试官的话也是一种技巧/43
- 19. 只看你需要关注的/45
- 20. 只听你需要捕捉到的/47
- 21. 用什么方式表现个性/48
- 22. 找个梯子爬得快/50
- 23. 注视对方是成功的关键/52

第3章 降低姿态

- 24. 招人喜欢，从你的表情开始/57
- 25. 想当然是面试中的大忌/58
- 26. 谁都喜欢“听话的人”/60
- 27. 听和听不一样/63
- 28. 用适当的方式讲述自己的经验可以得高分/64
- 29. 你要让企业放心/67
- 30. 找一个可以描述清楚的案例/69
- 31. 在面试的现场一边写，一边完成你的说明/71
- 32. 表示赞同是得到赞同的重要前提/73



33. 说话要慢一些 / 75

第4章 把握关键

34. 把面试当做上班第一天 / 79
35. 接触更高职位的面试官 / 80
36. 求职过程是一个谈判的过程 / 82
37. 与其他应聘者一起面试 / 85
38. 充分利用单独面试的机会 / 87
39. 感觉到机会更要“趁热打铁” / 89
40. 把“年”改为“周” / 91
41. 需要讲清道理，更要讲明方法 / 93
42. “提问”需要技巧 / 95
43. 你要关注工资以外的机会 / 97

第5章 成功求职的阶梯

44. 月薪1500元以下的情况 / 103
45. 月薪3000元左右的情况 / 105
46. 月薪6000元左右的情况 / 106
47. 月薪10000元以上的情况 / 108

第6章 针对工作

48. 进入工作的状态 / 113
49. 确立正确的利益关系 / 114
50. 做好人力资源管理工作——建立正确的全局观 / 116
51. 做好人力资源管理工作——熟悉具体的工作内容和方法 / 119

- 52. 做好市场工作——建立正确的全局观/121
- 53. 做好市场工作——熟悉具体的工作内容和方法/124
- 54. 做好销售工作——建立正确的全局观/126
- 55. 做好销售工作——熟悉具体的工作内容和方法/129
- 56. 做好生产管理工作——建立正确的全局观/131
- 57. 做好生产管理工作——熟悉具体的工作内容和方法/133
- 58. 做好行政管理工作——建立正确的全局观/135
- 59. 做好行政管理工作——熟悉具体的工作内容和方法/137
- 60. 做好助理工作——建立正确的全局观/140
- 61. 做好助理工作——熟悉具体的工作内容和方法/142

第7章 谁都可以用的案例

- 62. 培养良好的工作习惯/147
- 63. 一份合格的报告/149
- 64. 办公用品管理/151
- 65. 筛选及拜访客户/153
- 66. 收集信息/155

第1章

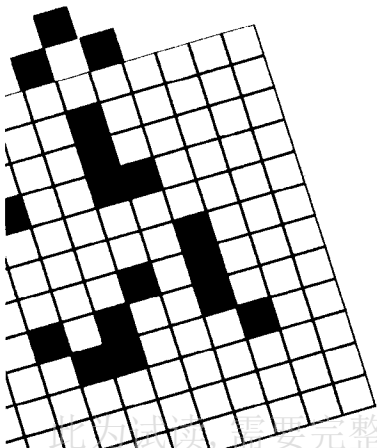
端正认识

俗话说：相由心生，身随心动。

想更快地找到工作，或者想找到更好的工作，就需要首先“端正认识”。

只有心里有了正确的想法，脸上才能有真诚的、执著的表情，言行才会得体。

只有真正看到了希望和机会，才会有信心和热情，才不会停下继续努力的脚步。



谁雇我 谁赚钱



1. 企业雇你不是为了给你发工资

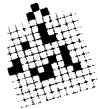
任何一个企业如果没有利润就谈不上生存，更谈不上发展。只有那些给企业创造利润的人，才有资格获得企业所提供的岗位和工资。

任何人找工作，其目的都很简单：获得收入，也就是工资。

遗憾的是，有一个非常基本的逻辑却常常被人们忽视——你因为需要工资而希望获得企业提供的岗位，那么企业又是因为什么而必须向你提供那个岗位呢？

企业需要利润。不论是什么样的企业离开了利润都无法生存，更谈不上发展。从员工的角度讲，不能创造利润的企业又用什么给员工发工资呢？从更深的层面看企业利润的来源，可以很容易地得出这样的结论：企业的利润是从每一个具体的工作结果中产生的，而一个个具体的工作结果又是由企业的员工创造的。于是就有了这样一个逻辑：每一位员工能够创造多少利润，决定了企业能够为该员工发多少工资。

举一个真实的例子。我们公司在成立初期，需要招聘一名月工资 1500 元左右的文员。有一位形象很好、衣着也很得体的小姐到公司来面试，自称 26 岁，我们谈话期间她所表现出的修养和谈吐也很值得称赞，但当谈到工资待遇的时候，我问她：“你要求的月薪是多少？”出乎我意料的是，她回答



说：“我上一份工作，一个月收入一万多！”

想一想：如果你是求职者，此时你会怎么说？

作为经营者的我可以告诉大家，此时多数企业的领导会考虑这样一个问题，“你原来挣一万多，跟我没有关系！你是因为看到我公司的求职信息所以才来面试的，你也清楚地知道这个职位的薪水是 1500 元，而且你在踏进公司大门的那一刻起也就很自然地知道了我们是一个刚刚起步的小公司，在这种情况下，你说你上一份工作的收入是一万多，在这里我可以很明确地告诉你，不论你说的是真话还是假话，我都不会录用你”。

为什么呢？如果你说的是假话，想一想，我为什么要和一个张嘴就说假话的人、张嘴就可以不负责任地回答问题的人成为同事呢？如果你说的是真话，我更不能录用你。因为谁都清楚一万元和 1500 元之间的差距。此时不禁让人产生这样的疑问：

你会不会是因为一些不可告人的原因离开了那家公司？你会不会也如此对待我们？

难道你只是暂时调整一下，有了好工作，你还会走？

你如果真有一万元以上的月薪能力，你怎能安心地在我这里做 1500 元的文员工作？

我不是为了要给谁 1500 元的工资才设置这么一个文员岗位的。我是需要她能够接听电话，能够打电话，能够发传真，能够处理简单的文案，能够搜集一些基本的信息。你能不能做、能不能安心地做、能不能像要求的那样去做，以及你能不能按照我们的标准完成这些工作，决定了我会不会用你、

会不会给你这 1500 元的工资。

你的工作如果能够成为企业工作中不可缺少的一部分，你不需要要求什么，企业自然就会给你满意的工资。原因很简单：任何企业都会考虑，如果你胜任这份工作，而企业却不能给你满意的工资，使你因此而离职，那么企业最终会受到比你更大的损失。因为企业再招人，需要时间；企业再培养人，也需要时间。

所以，如果你想获得工作，想获得满意的工资，你需要做的只有一点，告诉企业你就是那个能够给企业创造利润的人，就是那个能够按照其步骤及要求工作的人，就是那个能够按照所给出的标准完成工作的人。

你是为了工资而去企业工作的，这一点不需要你直接告诉企业，同样企业也不会直接告诉你，它不是为了发给你工资才雇用你的。这一点需要你自己去思考，去领会。

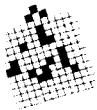


告诉企业，你为什么能够给企业创造利润，你就有了更强的竞争力。

2. 企业雇人需要理由

企业雇人需要理由，不仅是企业的理由，而且是管理者的理由。两者既统一又矛盾。

企业的人力资源总监离职了，需要招一名能够胜任人力



资源总监工作的人。但是，什么样的人能够胜任人力资源总监工作的呢？“不同的企业会有不同的标准。”一般人都会这样说。

但是仔细想想，什么叫“不同的企业会有不同的标准”？现实一点讲，就是不同的老板在选择的时候会有自己不同的标准。

企业高层如此，企业的中低层同样如此。公司的前台小姐回老家了，她对工作尽职尽责，不仅录入速度很快，而且接发传真时也都无一遗漏地作了记录……而且最关键的是，她能够在每月 800 元的工资水平上认真地工作了 1 年多。管理者希望能够招聘到同样认真工作而工资水平又不高的人。很可惜挺长时间过去了，他没有在 800 元工资的档次上招聘到和原来他所习惯的那个前台一样的人。但是前台又不能没有人，在寻找新人的过程中，他从不同的部门调用不同的人到前台值过班，却都不太理想。于是他不得不把工资一而再、再而三地提高，当他最后找到一个他认为和前者有相同水准的人时，前台的月薪水平已经从 800 元变成 1200 元了。所以，企业雇人需要理由。在企业雇人的过程中，管理者到底选择谁也需要理由。这个理由，有的时候是心理的，有的时候是时间的，有的时候是习惯的，有的时候完全是管理者个人的好恶。

我曾经协助日本人在天津开厂，当时是 6 月份，天气挺热的。来的人也很多，因为相对于国内的企业而言工资待遇比较好，所以很多农民都来应聘。当时我们需要大量地招收工人，也就是纯体力劳动者。我们的招聘是在一块面积很大



的场地上进行的，场地四周有几棵树，前来应聘的人一个一个进到大车间里来等待面试。车间外面有组织者维持秩序。车间的门很大，从里面可以看到外面的情况，当那些人出现抽烟、打闹等情况时，我们就已经不再考虑他们了。进车间大门之前，是不是整理了自己的衣服等细节，也都是我们所关注的标准。但出乎我意料的是，这样的纯体力劳动的岗位，日方竟会把衬衫的纽扣解开了几个来作为考核标准之一。结论是，解开1个纽扣的人，还有可能接受下面的面试提问；解开2个纽扣的人，将会面对其他更加苛刻的考核标准；解开3个纽扣的人根本连说话的机会都没有了。

这是为什么呢？日本人有日本人的看法，他们认为如果一个人来面试的时候，没有一定的紧张感，没有一定的认真度，没对自己的形象有一定的要求，那么这个人在工作中也不可能认认真真地去干活。虽然我跟他们有同感，但是对这些工作在一线的铸造工人来说，在此之前我是没有那么苛刻的标准的。这就是管理者的需要。如果当时不是日方的管理者跟着我去招人，而是让我自己去招人，我想我的标准会和他們有所不同。

同样一个企业在招收员工的时候，面试者有什么标准、有什么需求、有什么好恶，是一个非常值得求职者关注的问题。所以，你必须给自己下一个定义：

我是一个不拖沓的人；

我是一个注意形象的人；

我是一个认真的人；

我是……