

上篇 “ 身价 ” 定位

第 1 章 求职者 你该要多少“ 身价 ” ？

面对招聘，有人或许会漫天要价，其结果却往往是心有天高命比纸薄；有人却可能是妄自菲薄，好货没卖出好价钱。那么，求职之时我们究竟该要价多少呢？不妨来看看市场上的一些行情榜 为自己找一个“ 身价 ” 的坐标……

◎人才拍卖 重锤敲响‘ 身价 ’的锣

据《北京青年报》1998 年 11 月 13 日的报道，沈阳人才市场传出新鲜事：40 位学历在硕士以上、具有高级职称或在大型企业担任过副总经理以上职务的高级人才作为“ 拍品 ” 走上了“ 拍卖会 ” 其中 7 人被当场“ 拍出 ”。作为中国第一个人才市场和
中国七大区域性人才市场之一，沈阳人才市场此次又书写了中国人事制度改革最轰动的一笔 把人才“ 物 ” 化 送上“ 拍卖台 ”。

这是我国首次以人为拍品的拍卖会。根据报道，离“ 拍卖会 ” 还有半个多小时，会场就已经被挤得满满的。四川长虹、江苏春兰、哈慈股份、巨龙通信、沈阳远大等 60 多家企业均派出代表到场竞拍，无论对“ 拍卖会 ” 持赞同或怀疑态度的人们都早早地到了会场。随着主持人宣布开始，被安排上台“ 拍卖 ” 的人才先后上台自我介绍简历、展示工作成绩和个人魅力。“ 拍卖会 ” 结束时 7 位登台亮相的人才全部与企业签署意向性合同，33 位以资料竞聘的人才有 60% 与企业签定了意向书。

报道最后指出，由于企业的原因，此次“拍卖会”最后对人才的年薪报价采取了“暗标”的形式，没有公开。从工作人员不经意中露出的“暗标”条子看，年薪大多在 5 万 ~ 10 万之间。有关领导人对此次事件的评价是：知识有价，掌握知识的人也应有价，于国家、于个人都有利。但因为是第一次，又是人才这个特殊的“商品”，不应当像国外那样仅仅是凭年薪来竞拍。

实际上，早在 1997 年 11 月 3 日上海《解放日报》的报眼上就刊登过一则“千里马寻找伯乐”的个人求职广告。广告说：“一位 40 开外的先生，为照顾上海的老母亲和儿子，寻找一个主管营销策划经理位置的职务，年薪 50 万 与企业效益挂钩”。《解放日报》报眼广告价为 3 万元，个人出巨资在如此抢眼的位置做求职广告，在国内应属首创。50 万元“拍卖”自己只是开了一个头，连台好戏还在 1998 年。

除了上面提到的沈阳拍卖会外，1998 年伊始先有湖北的周冬霜先生在《楚天都市报》做广告，标价 151 万元为自己寻找伯乐；继而宁波一位姓杨的先生出资 1 万元在《宁波日报》上亮相，自我标价 51 万元；紧接着冰城哈尔滨又传出消息，该市人才市场上出现一位年薪开价 80 万元的女士，但她的记录不久便被一位名为刘殿阁的工程师开价 100 万元刷新。最近，更有广东南海市良奇钢铁总厂厂长张良奇的身价被有关部门评定为 5.02 亿元。面对一个个天价，不少人认为这些人是在借媒体炒作自己。不过，不管是真炒作也好，还是身有所值也好，都表明了人才已经开始进入市场，而且人才市场已经进入一个高价时代。实际上，现在在各种媒体上时常可以看到各类人才的自我报价，许多媒体还专门为此开辟了专栏。

除了上面提到的人才拍卖和人才报价，“租人”这一新兴行业的兴起也可谓是在为人的“身价”鸣锣开道。据 1998 年 3 月 4

日《北京青年报》的报道“租人”正在上海兴起，并成为一热门话题。专业厨师上门服务便是其中一种租赁服务。率先在上海推出这种上门烹调服务的是上海佳宴餐饮服务有限公司。这家公司 1997 年 4 月份开业至今，已经为数千家居民服务，业务迅猛发展。更有许多礼仪服务公司，专为各种庆典“租赁”礼仪先生和礼仪小姐。还有专门“出租”会议司仪和接待人员的公关公司“出租”家庭教师的“家教中心”；出租“婚礼司仪和摄像师的婚礼服务公司等等。随着市场经济体制的逐步建立和完善，各种技术技能、好的创意和点子，都有可能具备商品性而成为服务贸易的重要内容。形形色色的“租人”业务，实际上正在向我们提出一个严峻的现实课题：走向市场，人身是否有价？

◎走向未来：当今的人们梦想什么

刚刚由中国青少年研究中心与中国青少年发展基金会，会同全国 9 个团省（市）委合作完成的“当代中国城市青年状况调查”中期报告显示，目前城市青年越来越重视学历和实用技术。

调查问及青年希望自己拥有什么样的学历。结果显示，希望自己是本科和大专学历的人最多，分别占到被调查者总数的 32.8% 和 22.1%，其后依次是硕士研究生（20.9%）、博士（8.8%）、博士后（7.9%）、高中或中专（6.3%），最后是初中（1.3%）。调查表明，城市青年不仅对自己的学历有着较高的期望值，而且对子女的期望值更高。44.5% 的城市青年希望子女有博士以上的学历，其中博士 20.1%、博士后 23.5%，另外有 26% 的城市青年希望子女是硕士，以上三项合计达 70.5%；21.4% 的人希望子女本科毕业；5.2% 的人认为子女有大专学历就可以了；希望子女学历在高中或中专以下的仅占 2.9%。

对于自己最愿意从事职业的选择，最能反映当代青年的观念变化。在本次调查中，对于给出的职业，被调查青年最愿意成为专业技术人员，如工程师、会计师和律师等。相比较而言，企事业单位管理人员担负风险较大，政府官员收入又较低，因而被调查青年就开始看好专业技术人员社会声望好，收入不错，又不担心失业的特点。城市青年愿意选择的职业如下所示：专业技术人员 21.6%；企事业单位高级管理人员 16.3%；政府官员 14.4%；教师 10.5%；科研工作者 5.6%；军人 4.8%；私营或个体劳动者 4.6%；技术工人 4.0%；党群组织干部 3.8%；企事业单位一般干部、职员 3.4%；商业服务人员 1.8%；非技术工人 0.3%。在选择工作时，城市青年最重视的三个因素是“有发展前途”（66.4%）、“收入高、待遇好”（58.7%）和“工作稳定有保障”（51.6%）。值得注意的是，有 18.5% 的城市青年“准备自己创业”。

根据有关报道，在香港，人们择业的原则是：学识是择业之本，理想是择业的动力，抓住机遇以求发展。在香港，竞争机制下的职业与工作选择，关键在于学识的高低和能力的大小。为了找到一份好的工作，青年人不断参加进修学习。其次，理想职业的确立是现实工作的动力，多数香港青年在一个个新目标的循环攀升中不断实现自己的理想。抓住机遇求得发展，则与前面两个方面的因素都密切相关。

美国人又是怎样对待失业和就业的呢？有资料得出以下几点结论：一是美国人也不愿意失业，为此他们尽最大努力干好本职工作，同时提高自己的就业能力，以便在就业竞争中占据有利位置；二是他们能比较坦然地对待失业，认为“天生我才必有用”；三是美国有一个较为完善的社会保障体系，生、老、病不至于饿死；四是有条件的话，他们更喜欢跳槽，炒老板的“鱿鱼”。

近年来，美国大学中超过入学平均年龄的大龄青年甚至已经结婚的人士越来越多，据美国教育统计中心的统计，80年代以来大学中25岁以上学生的人数上升了20%。他们或放弃正干的工作读全日制课程，或在职学习半工半读。有的继续攻读过去未完成的本科学业，有的攻读硕士、博士学位。在越来越多的人的观念里，就业不仅仅是为了挣钱、谋生、养家，而且更应同自己想干的事业结合起来。也就是说，自己所从事的职业并不一定是最挣钱的，但须是自己愿意干的。那些重返校园投炉重炼的人，大都是对自己目前的处境，特别是专业方向和水平不甚满意，想重新塑造自我，再度创造生活。

那么 今天我们的梦想到底是什么呢 有关的调查如下表 1.1

表 1.1 今天我们的梦想调查

城市	住房	职业	升职	金钱	健康	爱情	出国
北京	22.2%	14.1%	8.1%	12.3%	7.4%	12.2%	9.9%
上海	23.3%	18.3%	6.9%	15.8%	10.1%	7.4%	6.2%
香港	12.9%	21.2%	6.5%	12.9%	16.6%	11.2%	3.5%
重庆	19.3%	13.6%	7.3%	18.7%	8.5%	6.8%	1.6%

◎ 求职者：你该要多少薪水

现在的择业，许多人最重视的是收入高、待遇好。例如北京市青年研究会的最新调查显示：50.8%的北京青年在择业时最重视收入高、待遇好。在选择工作时，北京青年最重视的三个因素依次是：收入高待遇好（50.8%）、工作地点近（20.9%）、工作稳定有保障（14.1%）。

许多求职者在找工作的时候，与用人单位其他条件都谈妥了，在工资条件的谈判上却陷入了僵局。求职者一般要求的月

薪到底是多少呢？北京上行透式信息公司 360 度调查系统对 1998 年 10 月份北京市求职人员的工资意向进行了抽样调查，共发出求职意向问卷调查表 700 份，回收的有效问卷 636 份，回收有效率为 90.9%。其中男性求职者 403 人，占总调查人数的 63%，女性求职者 233 人，占总调查人数的 36.6%。以下是《中国经营报》上登载的调查结果（如表 1.2 ~ 表 1.5）。

表 1.2 不同年龄求职者月薪要求意向

年龄	要求月薪的平均数(元)		占总人数的百分比	
	男	女	男	女
40 岁以上	2732	1000	4.3%	3.4%
30 ~ 40 岁	3077	2259	22.1%	18.9%
25 ~ 29 岁	2363	1927	27.5%	27.9%
20 ~ 24 岁	1945	1681	43.2%	42.9%
20 岁以下	1396	900	3%	6.9%
合 计	2027	1782		

表 1.3 不同学历的求职者月薪要求

学历	男	女	平均数(元)	占总人数的百分比
研究生	4000	3029	3663	7.7%
本 科	2843	2201	2623	36.6%
大 专	1836	1520	1706	32.5%
高中(含职高)	1457	967	1320	12.9%
中 专	1635	1074	1382	8.0%
初中及以下	1400	880	1214	2.2%

表 1.4 不同工作经历的求职者月薪意向

工作经历	男	女	平均数(元)	占总人数的百分比
企事业单位管理人员	2653	2091	2551	30.3%
专业技术人员	2334	1812	2091	25%
市场营销、调查策划人员	1353	1865	1481	8.8%
普通职员、工人	1516	1472	1491	12.7%
其 他				23.1%

表 1.5 不同专业求职者的月薪意向

专业或专长	男	女	平均数(元)	占总人数的百分比
医 务	3129	1133	2463	2.8%
计算机及应用	2425	2136	2329	10.4%
外 语	3110	1612	2098	5.8%
工业专门技术	2424	2313	2409	28.5%
营销、商务	2041	1673	1875	7.7%
管 理	2292	2200	2260	9.1%
文秘、写作、公关	2081	1561	1751	21.5%
其 他				14.2%

根据这一调查结果，按性别统计，在接受调查的求职者中，女性求职者的工资要求比较低，希望的月薪平均为 1782 元，而男性平均则要求每月 2000 元以上的薪水。前者较后者低了 12.1%。从整体上看，所有求职者的月薪平均值达到 1937 元。对不同年龄的求职者而言，30~40 岁既是人生的最佳创业时期，对工资收入的期望值也最高。处于这个年龄段的男、女求职者的工资要求分别比平均水平高出 51.8% 和 26.8%。求职者中人数最多的 20~24 岁的年轻人，他们的工资要求低于平均

水平 5 个百分点。

调查结果还显示出高学历高工资要求的趋势，不同学历的求职者要求的月薪也相差甚大。研究生（包括硕士、博士）学历的求职者希望自己的月薪突破 3500 元，平均额达到 3663 元。而初中及以下学历的男、女求职者工资要求则比平均值分别低了 31% 和 51%。求职者中占大多数的是持大学或大专文凭的人，他们的工资要求分别比平均水平高 35% 和低 12%。高中和中专对一般人而言意味着同等学历，但持有这两种文凭的求职者的工资要求相比较，前者比后者低 5%。

调查结果还表明，求职者对自己希望得到的新工作的工资要求，基本是建立在对过去工作的评价之上。过去从事不同工作的人对新工作报酬的要求呈现出多少不一的趋势。曾从事过企事业单位管理工作的男性，比曾经是专业技术人员（教师、编辑、技术员等）的工资要求高 13.7%。女性中前者比后者月薪要求高出 15.4 个百分点。而过去的工作是普通公司职员和工人的求职者，现在要求的工资仅达到了平均水平的 74.8%（男）和 82.6%（女）。曾经从事过市场营销、调查策划的人员中，男性在申请新工作薪金时只报出 1353 元的平均数，仅占到了男性求职者平均水平的 66.7%，成为所有不同工作经历的人群中最低的一族，这似乎表明从事这项工作的人士对工作信心的不足或自身暗存某些缘由。

在不同专业和专长的求职者当中，外语和医务专业的男士都颇为自信地让自己的平均工资突破 3000 元，分别达到了 3129 元和 3110 元，但这两个专业的女士却出人意外地要求非常低的月薪，平均额仅为 1133 元和 1612 元。两个专业本来没有太大性别差别，然而男性和女性的工资对比竟达到 276% 和 193%，个中的缘由发人深思。不过医务工作者的平均工资意向

仍是以 2463 元高居榜首。有扎实的专业技能的人士，在求职时填写工资额度都会当仁不让。工业技术和计算机及应用的求职者，平均要求的月薪分别达到了 2409 元和 2329 元，成为平均工资要求位居前列的两类人士。一向受求职者青睐的营销等工作，月薪要求分别比平均工资意向高出 17 个百分点和 3.2 个百分点。工业技术人员薪金意向相对平均数额则高出了 25 个百分点。

北京是中国的首都，求职者在开“身价”要薪水时所开列的数字是相对较高的，从上面的调查统计表中可见一斑。但是，北京上行透式信息公司的调查的确比较真实地反映了北京人在求职时的一般性和平均工资意向。

◎ 高薪聘请：一朵带刺的玫瑰

应聘工作不外乎下面几条路子，一是通过朋友熟人介绍工作；二是求职者直接上门推销自己；三是通过各种媒介的招聘广告和信息找工作。招聘中难免有这样那样的陷阱，避开就能提高应聘的成功率。

有专家调查指出，招聘中一般有几种常见陷阱：(1)感情陷阱。有人会打着同乡、同学、战友甚至亲戚的幌子，招聘你去工作，不签合同，不办手续，稍有不慎，就将你一脚踢出。(2)抵押陷阱。有人在招聘时要求你出资抵押，或将你的身份证、毕业证等证件收去，给你带上“紧箍咒”。(3)高薪陷阱。有人在招聘时只讲高薪，不讲具体工作，一旦应聘就让你从事超重、超时、危险，甚至“三陪”等违法工作。(4)试用陷阱。有人在招聘时标明“试用期半年，工资减半，试用合格工资补发”，结果不论你干得如何，试用期将满时就借故将你辞退。(5)介绍陷阱。有人专门

以为国外、外地人员介绍工作为“业”，收取服务费后就逃之夭夭。因此，对私人办的职业介绍所应特别小心。

对于常说的“高薪聘请”，专家指出一般可能有以下三种陷阱。

陷阱之一：利用招聘广告的广告效应。近年来，一些企业高薪招聘人才，被传媒炒得沸沸扬扬，于是有些企业借用“高薪聘才”的幌子，行轰动效应的广告之实。高薪招聘不是为了招聘，而是广告效应的一个“创意”。因为高薪招聘属于人们热衷谈论的“奇闻”。对这样的事件，经传媒的轮番炒作，将起到广告无法起到的作用。一般招聘广告也是街谈巷议的好话题，也能起到较好的广告效应。如一家医院为了扩大知名度，接连在媒体上打招聘广告，来应聘的人络绎不绝，最后一个人没有招。人虽没能招，但广告效应很不错，来应聘的人不仅充当了义务广告员，相当一部分还成为了医院的顾客。

陷阱之二：骗取他人成果。一些单位有了项目后，就将项目进行分解，然后通过招聘考试来骗取应聘者的成果。有一建筑公司拟招数名具有高级职称的建筑工程设计人员，招聘广告见报后，即有 40 多人应聘。该公司拿出急需的设计项目做“试题”，让应聘者在规定的时间内完成。这 40 多人各自精心设计，绘制出一套套高水平的建筑设计方案，交卷后等待“录用”。可一个月过去，音信皆无。前去询问，答复却是“水平低，不予录用”。他们哪里知道，该公司在他们的设计中挑出 12 份设计图纸复印下来，分文没花就将人家的成果窃为己有。一位在模具设计上造诣颇深的下岗工程师，最初的几次应聘中，面试的题目也是设计一套模具。试卷交上就没有了下文，后来他学聪明了，在一次考试中，在关键的答案上做了手脚，于是他找到了一份月薪 3000 多元的工作。

陷阱之三 骗取入场费、报名费和中介费。时下，一些“职介所”贴出各种各样的广告，骗取报名费和中介费。由于当前待业、下岗人员多，求职心切，受骗上当的人还真不少。有报道说，某“职介所”前不久贴出招聘广告，不到 20 天，前来报名的各类人员竟达 500 多人，每人交报名费、信息费 30 元，随来随“考”，然后回去等候通知。这个“职介所”为掩人耳目，最后只安排了个别人就业，其余 500 人均以“不合格”为由推出门外，也不给退款，他们从中赚取了万余元的报名费。还有一些“职介所”不仅收取报名费，而且还收取中介费，然后介绍媒体上过时的招聘信息，让应聘者瞎忙一气。一求职者在某人才市场招聘会门前看到进场企业名单中有两家较大规模的公司，便花 25 元买票进场。谁料，场内并无此两家单位，令她白白花了门票钱。一些在招聘会的进场单位公布栏上列出的企业实际上并没有进场，令慕名进场的求职者花钱买门票打水漂，据了解，此现象较为普遍。一些人才招聘会主办者的解释是：这是某些企业一开始答应参加现场招聘，但到时又因某种原因临时改变主意所致。出现这种不如人意的现象，是因为主办者并没真正为求职者着想，甚至有欺骗求职者的嫌疑。

所以，求职者在求证自己的“身价”时，也应当擦亮自己的眼睛。要知道，“高薪聘请”有时候也会是一个“美丽的谎言”。

◎素质测评 看看你的“身价”值多少

任何企业的竞争实际上都是人才的竞争。在现代企业中，人力资源合理、充分的利用至关重要，它关系到企业的活力与发展。同时企业必须减免人力资源管理误差所带来的损失，提高人力资源开发的精确性、科学性，不断提高人事决策的可靠度，

以最小的投入获得最大的效益。目前，一些人才素质测评系统已经开发并投入试用。

北京泰来人力资源评价中心与北京大学心理学系合作，运用心理学、现代管理学、心理测验和统计学的理论和技术，研究特定工作需要什么素质或什么程度的素质组合，建立了一套定量化、量化的科学的人力资源评价系统。在个体层面上，通过定量化评定人员能力结构、个体特征、动机需求水平和职业偏好，在此基础上对其综合素质和潜力及适宜发展方向做定性分析，为求职者提供有关人才素质的全面的专业性的评价服务，辅助求职者有效合理地进行人员选择、安置和培训。在团体层面上，通过对员工工作满意度、群体需求模式及团队绩效和健康度的定量、定性分析，为求职者提供人力资源管理方面的诊断咨询，比如关于员工的激励方案和团队建设等方面的建设性意见。其中，运用的人才测评的主要方式有：个性品质测验、职业适应性测验、能力测验组织行为评估等。

日前，北京外企服务总公司针对外商用人特点开发的“FESCO 职业能力倾向测试”软件正式投入使用。这个软件主要考察受试者的语言理解能力、数量关系能力与判断推理能力。该软件的特点主要是：采取人机对话的实测方式，限时完成；由电脑提供自动生成的综合诊断评价，中英文报告各一份；测试题目的抽取实现随机化，即不同的受测者作答的题目不尽相同。根据测试软件的内容及特点，可为外企提供的服务内容主要有：第一，为通过外企总公司招聘雇员的企业，免费提供有关推荐人选的能力测评报告。第二，为企业招聘选拔人才提供有效的参考信息。“FESCO 职业能力倾向测试”最主要的作用在于“汰劣”，即淘汰那些基本能力较差的求职者。此项测验特别适用于求职者人数众多时的初期筛选考核，可以减轻招聘部门的面试

工作压力。第三，为企业人才培养提供辅助性参考信息。此项测验既可以评价个体的现有能力水平，也可识别其发展潜力和发展局限，企业可将结果作为设计培训方案的辅助性参考信息。

目前，惠普等一些知名的跨国公司已着手在招聘时将这个评测系统作为考核项目之一，我国的一些公司也在开始启用这样的方法。

在人才市场已经进入买方市场的今天，求职者需要接受各种各样的素质测评系统的考核定“身价”，这是求职者被选择的一个过程。同时，求职者在求职之前也不妨自己做一些个体素质的小测试，对自己的“身价”做个主观定位。《精品购物指南报》曾登载过这样的测试：看看你适合做技能性工作还是事物性工作？该测试用于帮助求职者了解对职业的偏好，从而为求职者提供求职的建议。

测试的每一个题目都给出一种活动或一种技能。测定标准为：非常不喜欢 1 分、稍有不喜欢 2 分、无所谓 3 分、稍有喜欢 4 分、非常喜欢 5 分。考察的项目包括：家用电器维修；管理档案；做木匠活 校对公文 汽车修理 会计工作 家具制作 税务工作；钳工；办公事务；卡车司机；记账作账。记分方法为：第 1 3 5 7 9 11 题得分的总和为技能性取向得分。6 至 12 分为较低 13 至 24 分为中等 25 分至 30 分为较高。第 2 4 6 8 10 12 题得分的总和为事物性取向的得分。6 至 12 分为较低 13 至 22 分为中等 23 分至 30 分为较高。分数越高，表明个体越喜欢该类型的工作。了解自己的兴趣结构，可以指导自己的择业与生活选择。

以上问题测试了技能取向和事务取向两种类型的职业兴趣。技能取向的个体喜欢现实性的、实在的工作，如机械维修、木匠活、烹饪、电气技术等。这类人通常具有机械技能和体力，

喜欢户外活动，乐于使用各种工具和机器设备。这种人喜欢同事务而不是同人打交道。他们真诚、谦虚、敏感、务实、朴素、节俭、腼腆。事务性取向的个体喜欢传统性的工作，如记账、秘书、办事员以及测算等。这种人有很好的数字和计算能力，喜欢室内工作，乐于整理、安排事务，他们往往喜欢同文字、数字打交道，比较顺从、务实、细心、节俭、做事利索、有条理、有耐性。

第 2 章 调查定位 你的‘身价’有多高？

在中国究竟哪些人富？哪些人穷？什么职业薪水高？哪些地区得到的实惠多？身在不同的地区，处于不同的行业，置身不同管理模式的企业，你的“身价”将会相距甚殊。而在这一坐标系中，你处于什么样的位置？面对种种困惑，面对生存中必须了解的种种信息，让我们到统计调查资料中去寻找答案……

◎不同行业职工的收入有多少

统计资料表明，当今如果你在金融、电力、房地产等行业，你的‘身价’会比在采掘业、制造业等行业高数倍。

行业之间的收入差距到底有多大呢？改革开放以来，我国不同行业职工平均工资存在明显差别，虽然调查统计资料还很难准确反映出真实的差距，但从下面的统计资料中我们已经不难看出端倪。根据国家公布的统计资料计算表明，工资最高的行业与工资最低的行业相比，职工工资的比例 1978 年为 2.17:1, 1985 年为 1.81:1, 1994 年为 2.38:1, 1996 年为 2.18:1, 1997 年金融、保险业、电力、煤气及水的生产和供应业、房地产业、科学研究和综合技术服务业分别列 16 个行业职工平均工资的前四位，而农、林、牧、渔业、制造业、采掘业、批发零售贸易业、餐饮业分别位居最后四位。