

<<HR教你拿高薪>>

图书基本信息

书名：<<HR教你拿高薪>>

13位ISBN编号：9787307073500

10位ISBN编号：7307073501

出版时间：2009-11

出版时间：武汉大学出版社

作者：陈秋

页数：202

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<HR教你拿高薪>>

### 前言

几年前，我和搭档刚加入了尚德，在开始规划自己南征北战的宏伟蓝图时，我还不过是一个刚毕业的毛头小伙子，除了激情，就只有羞涩的钱包了。

现在有学员见到我总是惊讶地说：宋总，原来您是这样的年轻啊，我要是能做到像您这样就太棒了！羡慕之情，溢于言表。

回顾职业历程，我发现自己既没有特别的天赋，也没有显赫的家境，更没有什么贵人的提携，有什么可羡慕呀！

幸运的是，我一开始就找准了方向，并且从未偏离过这个方向。

要知道，与我同一年龄段的人，有的忙于在象牙塔里混文凭，到毕业的时候，想破脑袋也不知道该找一份什么样的工作；或是在频繁的跳槽中寻找自我，结果却把自我给迷失了。

没工作的人在焦虑地找工作，有工作的人却在焦虑地找一份更好的工作。

结果，都焦虑了，群体性的焦虑症就这样爆发了。

异常的忙，却是异常的迷茫。

随着就业形势愈发严峻，这种群体性焦虑也就愈发的严重了。

凡是称得上职场中的“过来人”，包括我，看到这些焦虑的年轻人，都会劝他们：“只要努力，一切都会有的，现在才刚开始，千万不要把薪水看得太重。

”结果总是招来一群白眼：“你简直就是站着说话不腰疼，不看重薪水，那我这么多年在学业上的投资怎样才能收回？

以后要买房买车怎么办？

”

## <<HR教你拿高薪>>

### 内容概要

陈秋老师是一位资深的人力资源顾问，也是我们尚德机构的副总裁。

他发现，对企业人力资源管理的了解，正是我们很多人难以有效规划自己职业生涯的主要原因。

如果说员工个人是人力资源的供方，企业是需方，我们连需方要什么样的人才都不知道，又谈何让自己满足企业的需求呢？

因为就像本书中所说的，我们也许不是学人力资源专业的，以后也不一定会从事这个行业，但是一定要了解它，否则你就不知道怎样最大限度地利用外界资源，开发自身的资源。

因此，通过这本书，我们不仅能看到很多HR（Human Resource的缩写，指人力资源）的“爆料”，更能清楚地了解企业到底需要的是什么样的人才。

如果人才的能力符合企业的需求，那顺利地得到晋升和加薪也是水到渠成的事。

我们把这些信息整合起来，就会发现，高薪并不是遥不可及的事情。

这是可以规划的，是可以一步步靠近的，成功的关键在于你准备好了没有！

## <<HR教你拿高薪>>

### 作者简介

陈秋，尚德机构副总裁、首席顾问、经济师、工商管理硕士、中国注册人力资源管理师认证讲师、企业人力资源管理师资深培训师、多所大学特邀讲师。

拥有多年大型外资企业高管任职经历，研究领域涉及人力资源管理、风险管理、生产管理。

曾为国内多家知名企业提供管理咨询服务，其中包括：福建福马食品集团、广东云浮硫铁矿企业集团、浙江梦天木业、浙江华悦木业、广东康荣、天津河西房地产总公司、广东四海伟业、广东广兴万和等。

参与其人力资源管理培训课程的学员多达一万人次以上。

出版的专著有：《人力资源风险管控》、《计件型薪酬设计》等。

## <<HR教你拿高薪>>

### 书籍目录

序言第一篇 高薪的背后 第1章 你的“薪情”怎么样？

1.工作难找，好工作更难找 2.人才难得，企业仍打高薪牌 第2章 谁决定了你的薪水——解开工资之感 1.企业是怎么给你定薪水的 2.漫漫加薪路 3.理想与现实到底差多远第二篇 谁能拿高薪 第3章 积累：罗马不是一天建成的 1.专业成就价值 2.职业气质是看不见的武器 3.人脉是经营一生的副业 第4章 品格：有才无德也枉然 1.老牛用人哲学背后的老板心态 2.老板对你放心吗？

3.好事不出门，坏事传千里 4.打造你自己的品牌 第5章 敬业：让人肃然起敬的力量 1.你敬业，人敬你 2.要敬业，先乐业 3.为职场加满油 第6章 领导力：制胜的关键 1.你不是一个人在战斗 2.领导力的科学性与艺术性 3.做挑大梁的人物第三篇 临渊羡鱼，不如退而结网 第7章 个人增值计划 1.做对决策 2.职业生涯规划PDCA 3.计划不可行，不如没计划 第8章 认识自我 1.没有人比你更了解自己 2.如何认识你自己？

第9章 认识环境 1.家庭是你的负累吗？

2.择良木而栖 3.当机遇来敲门第四篇 会反思，才会成长 第10章 要高薪，更要快乐工作 1.高薪高危 2.走出成功的轨迹，实现自我价值

## &lt;&lt;HR教你拿高薪&gt;&gt;

## 章节摘录

插图：第一篇高薪的背后第1章 你的“薪情”怎么样？

交际礼仪中，有一条铁打的规则：男人的薪水，女人的年龄，那是绝对不能问的。

如果有人胆敢冒天下之大不韪，结果肯定是自讨没趣。

对方正为自己不上不下的薪水烦恼呢，你这一问就好比是火上浇油，丢个白眼作为回答都算是正常的。

就算遇上了薪水看涨、春风得意的人，报个惊天数字出来，说不定你自己晚上回家又要失眠了。

因此，为了维护皆大欢喜的局面，大家都选择回避这个敏感问题了。

“薪情”决定心情。

“薪情”不佳的上班族，就跟迟暮的美人一样，既尴尬，又抑郁。

再加上近年来，人才的竞争愈发激烈，企业站在“买方市场”角度，挑挑拣拣不说，在人力成本的控制上也是越来越严格，绝不养闲人，更不会看你名校招牌就开出天价薪水。

买方变得精明理性了，而我们卖方却依然还是处于被动和迷茫的状态。

看不清目标，更不知道应该如何去达成目标。

1.工作难找，好工作更难找一向善于推广的澳大利亚旅游局，2009年再次地将全世界的目光都聚集到了昆士兰州大堡礁的一个籍籍无名的小岛上。

尽管这个小岛景色怡人，充满了热带风情，可是全世界这样的小岛多着呢！

恐怕旅游局自己也说不清楚，它们这里跟声名远播的夏威夷、巴厘岛相比，有什么特别之处。

于是它们就有了一个别出心裁的创意——“世界上最好的工作”——在全球范围内招聘“护岛人”。

惟一的胜出者将与当局签订一份为期六个月的合同，并获得15万澳元的薪水，约合人民币65万元，不仅每天享受阳光沙滩，而且还可以免费住在岛上的海景别墅。

“护岛人”的工作任务主要包括不定期巡游海滩，海下潜游喂养热带鱼，并且每周更新博客，在网上发布照片和视频，并且接受媒体的采访。

“世界上最好的工作”立刻就引发了所有人的热情。

仅在活动发布当天，昆士兰旅游局网站点击率就突破了百万。

北京一位退休的老人，心想：“不就是个看门的工作吗？

我现在身子骨还硬朗，退休了又闲得慌，正好可以去试试。

”于是也拿着登载招聘信息的报纸上门应征了。

虽然旅游局的招聘条件也不低，不过还是吸引了超过35000人来参与竞选。

经过层层筛选，最后来自英国的义工班·萨索尔顶着无数艳羡的目光，赢得了这份“世界上最好的工作”。

尽管一开始，昆士兰旅游局就没有否认这场策划活动背后的真实意图，但是一切都并不妨碍人们对这个小岛的关注。

这在一般的推广活动中是难以想像的，难道你可以在邀请准客户参加免费培训的时候，告诉大家其实我是为了让你关注我们的产品，并且掏钱购买？

难道电影明星可以跟媒体说：我最近的绯闻可都是为了炒作，吸引大家的注意力？

可是昆士兰旅游局敢这么做，因为它们很清楚，“世界上最好的工作”的吸引力太大了，几乎没有人可以抗拒。

它简直就跟童话一样，可以满足任何人对工作的所有梦想——自由、充满激情和惊喜，同时它还是高薪的。

澳大利亚人的聪明之处就在于，他们不是在卖一个旅游产品，甚至不是卖一种理念，而是在卖一个梦想。

找一份好工作，就是每一个人的梦想，不分国籍、种族和性别。

什么才叫好工作？

“世界上最好的工作”毕竟只有一个，而且现在也已经是名花有主。

不过它引发了我们的思考。

## &lt;&lt;HR教你拿高薪&gt;&gt;

在现在的就业形势之下，我们常说“找工作难，找好工作更难”。

可到底什么样的工作才是好工作呢？

我们都知道什么是坏工作——不管是工作环境差，待遇差，管理不好，压力太大，或者是别的什么原因，这些要素只要具备其中之一，我们统统可以认为它是坏工作，就像联合国安理会“五常”的一票否决一样。

可好工作呢？

不仅每个人的标准不一样，就算是同一个人，他的判断标准可能也是随市场变化而变化的。

例如，小张刚毕业的时候，觉得工资高就是好工作了，他费尽了力气终于进了一家待遇不错的大公司。

后来发现不行，工作量太大了。

于是跳槽进了一家稳定的国企。

可是进了国企他才发现这里成长空间太有限了，想晋升比登天还难，而且也太闲了，简直是一点挑战性都没有。

于是他想突破自己又换了一家公司，而且还是做他以前所没有接触过的销售——挑战回来了，激情却没有了，他在沉重的业绩压力下已经不知如何是好。

这个时候你问他：什么是好工作？

他肯定百感交集不知道从何说起。

为什么“世界上最好的工作”这么吸引人呢？

是因为没有什么别的工作比它更完美的了。

我们从踏入职场的第一天起，可能就不乏经验丰富的前辈教导我们：世界上没有完美的工作。

所以好工作不能从完美的角度来评判，也不能以固定的标准来判断——前面我们说过了，不同的人，不同的阶段，标准也不尽相同。

但是我们又必须搞清楚这个问题。

否则就只能像小张那样，总是不断地尝试，然后不断地否定。

于是在“好工作”这个问题上，我们经常会走极端，要么就是完全没有标准，随便找一个工作就行。

要么就是用僵硬的标准，或者别人的标准，找一个别人都羡慕，而自己却不喜欢的工作。

好工作虽然没有一个统一的标准，却有许多评价的维度。

这就好比HR（Human Resource的缩写，指人力资源）招聘，其实人才也没有一个特定的标准，也是有很多的评价维度，极少有人每一个维度都可以完全符合企业的期望，所以一般的做法都是将维度细化打分，总分最高的就是企业所需要的人才。

反过来也一样，有两个工作机会摆在我们的面前，需要去做抉择的时候，这种方法也特别奏效。

如图1所示，我们可以从这些维度来判断符合个人标准的好工作。

一份好的工作，它应该是全面的，各方面的需求都能够得到满足。

如果仅是待遇不错却没有发展前景，时间一长人就会产生职业倦怠感；仅是工资很高，却没有相应的福利，我们也很难在工作中产生归属感和安全感。

至于每个具体的维度，当然是越高越好。

只不过，我们实际经历的好工作，很少有如此“全面发展”的，通常是在某些方面有偏重，例如待遇特别好，在发展前景和心理需求方面也还能够满足。

或者是社会地位很高，在待遇和晋升空间方面也不错。

这个时候要评出一个孰优孰劣，是很困难的。

因为我们不能简单评判哪个维度比另外一个维度更重要。

这时候用“萝卜白菜各有所爱”的原则来处理则更为合理。

也就是说，各个维度都有全面的表现，而其中比较突出的维度，是我们个人特别关注的，那么，就是我们心目中的好工作了。

天之骄子卖出白菜价搞清楚了好工作，并不是意味着就万事大吉，我们就该停止一切骑驴找马之类的行动，乖乖呆在家里等待机会了。

即使已经很了解自己心仪的是什么类型的工作，你还不得不面对两个问题：第一，这个工作的供求状

## &lt;&lt;HR教你拿高薪&gt;&gt;

况如何，你有多少机会；第二，你的能力是否胜任。

在中国，供求关系影响最深刻的群体，就是大学毕业生了。

如图2所示，我们可以通过一组数字来展示这个惊人的变化。

从图2中我们就可以直观地看到大学毕业生人数的一路飙升。

2009年的毕业生人数是2001年的五倍，平均每年的增长率超过了20%。

这种膨胀之势当然引起了很多人的质疑，增长这么快，市场能消化得了吗？

果不其然，在短短的几年时间内，大学毕业生“天之骄子”的光环就迅速褪去，取而代之的是“找工作难”、“失业”、“啃老族”等一系列的标签。

虽然这里面还有更复杂的原因，但是供求变化毫无疑问是占第一位的。

我们都知道，当市场供过于求的时候，商品价格就会下跌。

人才的价格也一样。

企业作为买家，可选择的范围广了，也就没有必要在待遇上如履薄冰了——反正有的是人。

刚刚走出校园走进人才市场的毕业生们猛然发现“低薪时代”竟然来临了。

大学生待遇不如有经验的技工、大学生卖猪肉、大学生摆地摊……这样的报道纷至沓来，从现实层面印证了供求变化带来的直接影响。

再加上2008年世界金融海啸席卷全球，号称“世界工厂”的中国也未能幸免，出口型企业大量倒闭，大量职位削减，使得这两年的大学生就业更是雪上加霜。

供求问题来自于大的趋势，我们没有办法选择自己成长的时代，这是毫无疑问的。

但是对于大学生来说，还有更多的机会是可以掌握在自己手里的。

工作机会只是减少，但是还是有的；薪资待遇总体上在降低，但是也有不降反升的。

只不过，这些工作机会，通常需要通过激烈的竞争，层层筛选才能够获得。

这就涉及大学生找工作难的第二个问题——胜任力的问题。

胜任力也是人力资源的一个核心词汇。

HR甄选人才的第一个标准，就是需要他胜任相关的岗位要求。

可以说，“胜任”就是一个硬指标，然后才是企业文化、理念、态度等方面的考虑因素。



## <<HR教你拿高薪>>

### 媒体关注与评论

尚德机构是业界知名的职业教育培训机构。

陈秋老师是尚德机构的高管，也是中国注册人力资源管理师认证讲师。

其对人力资源管理的研究颇有深度，这本书正是他多年人力资源实战工作经验的总结，对职场人士或求职者具有很强的指导意义。

——中国人民大学教授、博导华夏基石管理咨询集团董事长 彭剑锋职场中人都会有高薪的梦想，但高薪的背后是能力的支撑、经验的积累，职业人士对自我能力的规划即是对职业自我薪酬的规划，《HR教你拿高薪》将从现实中为您巧妙地解读如何才能实现这个梦想。

——和君创业咨询公司总裁 李肃“凡事预则立，不预则废。

”职场人士要想拿高薪，必先有自己的职业生涯规划。

正是薪高人为本，“才”高规划先行！

——广东云浮硫铁矿企业集团副总经理 王琦人力资源部门是企业中专门研究如何让管理出效益、如何让人才出效益的部门，实战派人力资源管理专家陈秋老师对企业中的各种员工管理问题具有深刻、独到的见解，倾听其建议，会让您醍醐灌顶、如沐春风。

——柏明顿人力资源管理咨询公司咨询总监 邬文胜

## <<HR教你拿高薪>>

### 编辑推荐

《HR教你拿高薪》：高薪也许很遥远，但是绝不神秘。

很多人都梦想高薪，可是围绕着它，却总是批评多过赞誉。

其实薪水不只是一个数字，它的背后，有很多的信息，需要我们去解读。

第一本告诉你如何拿到高薪的职场宝典尚德机构简介尚德机构于2001年在北京成立，是目前中国最大、最专业、最具竞争实力的职业教育集团之一。

集团致力于全方位提升国人的职业竞争力，建立真正与社会需求配套的培训体系。

集团旗下的主要业务有：职业教育、企业内训、管理咨询、图书、音像制品等。

尚德机构拥有300多名优秀师资，加上强大的咨询团队和深厚的技术沉淀，能够有效满足学员和企业特定职业、特定领域、特定师资的培训需求。

尚德机构凭借众多的名师、立体式的增值服务、规范化的教研体系，已成为职业教育的领跑者。

尚德机构历经近十年的迅猛发展，已成功在全国各重点省份和城市开设分校，累计参训学员已突破十万人。

尚德机构对中国的培训事业做出了杰出的贡献，其先后被国内权威媒体及单位评为“十佳职业资格培训机构”、“改革开放30年十佳品牌职业培训机构”和“十佳培训与服务机构”等。

<<HR教你拿高薪>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>