

新鮮人就業特集

新鮮人如何自訂身價

◎王淑文

新鮮人應該認知到行業的屬性、景氣、競爭情形及發展歷史等，多少會影響其薪資行情。

社會新鮮人求職過程中選擇工作，多會以個人的學經歷，及投入的工作性質，市場行情因素，評估工作所提供的報酬是否合乎理想，而企業用人也以相同的條件決定續薪的標準，新鮮人投入工作除面臨工作適性的抉擇之外，對於本身在市場上的身價定位及所謂「薪資」定義，亦須有正確的認知，才不致因觀念偏差或者缺乏足夠的薪資行情情報，而影響就業。

待遇，不光是數字遊戲

許多人可能單純地以為，相同的學經歷程度應該有相似的待遇水準，尤其對完全沒有任何工作經歷的新鮮人來說，學歷差別是造成待遇差異的要素。殊不知，不同的行業、工作性質、企業文化背景、公司規模及市場人力供需情形等，均是構成市場薪資水準變動的原因。最重要的是評估待遇高低不光是看表面數字而已，公司的前瞻性、工作的發展性、福利制度、教育訓練及人際關係等，均應一併考量。建議社會新鮮人在衡量工作待遇高低之際，不妨以較多元、全面性的觀點為之，否則可能得不償失。

從行業別的觀點看待待遇問題，首先新鮮人應該認知到行業的屬性、景氣、競爭情形及發展歷史等，多少會影響其薪資行情。如：熱門行業的水準高於傳統的製造業；發展成熟行業的起薪可能略高於新興行業，但薪資成長的彈性，新興行業較具潛力；同業之間競爭態勢較明顯的行業，其提供的薪資也更具競爭性等。一般而言，高科

技產業、金融業、航空業、醫療業、大型製造業等，其薪資行情多佔市場的中上水準；文化傳播事業、貿易業、百貨業、餐飲業、旅遊業等，其薪資水準則較持平、偏中下的水準。

工作性質的差異，也是影響待遇不同的原因，如：企業經營以業務為導向，則營業部門的薪水可能偏高；若公司比較重視研發、以技術為導向，則專業性越高的工作，薪水必然水漲船高。專業分工的社會已然形成，專業度越高，替代性越小的工作，其行情越看俏。所以，事務性工作的待遇可能不若營業性工作；外勤工作的薪資成長空間大於內勤工作；現場工作的行情可能略低於研發、幕僚部門等。如果你不介意起薪高低，而想憑個人努力創造高收入，不妨選擇投入業務性質工作；或者比較重視收入的穩定性，則適合內勤事務性的工作；專業工程師的行情則持續看俏，而個人須投入工作的心力、時間也越多。服務業或製造業的現場、基層工作雖然起薪偏低，但加上各種津貼、獎金等，較其他工作亦不遜色、收入多寡則視個人的勤勞與努力程度而定。

本地外商企業敘薪不同

不同文化背景的企業，其薪資策略也有極大的差異，新鮮人考慮待遇問題時，最好先對本地、日商、美商企業的敘薪做法做一比較，選擇符合自己理想的模式。如：本地企業著眼攬才及留才的因素，相當重視同業的薪資行情與做法，以維持本身提供的薪資水準，在市場上具有一定的競爭力。這並不意味大多數本地企業均有能力提供較好的待遇，有些企業仍採取比較保守的做法，



給予新人的起薪偏低，一旦能力獲肯定，願意長久投入工作，則個人身價必然水漲船高。美商企業的做法，因本身多屬跨國性企業，多會調查當地相同規模企業之薪資水準，維持在中上、稍稍領先的水準。美商企業的高薪策略確實令人心動，相對地，對個人學經歷背景、工作實力與表現要求也較高。日商企業則不以高薪為用人訴求，重視整體和諧性，較不凸顯個人色彩。由於日商企業比較重視現有員工年資與資格等，偏好採用完全沒有工作經驗的新人，提供良好的工作學習機會，而新人因為資歷尚淺，所以一般起薪偏低。對於不同文化背景的企業薪資做法，新鮮人不妨考量自己的需求，選擇比較理想的模式。不論文化差異，本身的資格條件及實力，永遠是企業考量叙薪的要素。

新人如何自訂身價？

從各企業對進人員的叙薪做法，不難得知，一般較有制度的公司均明定新人的起薪標準，其中不外針對學歷、經歷、性別或職務等差別，而有不同的叙薪標準。新鮮人除多注意媒體相關報導及企業動態，搜集各企業的薪資做法外，亦可藉由幾種參考指標，評估待遇高低、合理度的問題，如：

一、企業規模及經營績效：大企業較有能力提供稍高的待遇，而且本身經營績效良好，其薪資水準也較具競爭性。企業的規模可從其員工人數、資本額等資料加以研判，企業的經營績效則不妨搜集企業的年度營業額資料，企業擴充經營的相關情報，及所屬行業景氣好壞等，做綜合評估，才不致提出太離譜的待遇要求。

二、市場人力供需狀況：從近來的就業人口結構及市場需求的變化，大學、碩士以上學歷人口漸趨飽和，專科人力需求仍有空間，以高中職、國中程度人力最感缺乏。而高專業度的技術職及營業工作、現場技術及門市等基層服務工作，需

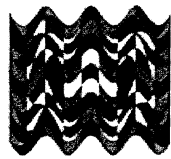
求最大，人才不易覓得；事務性、管理及研發工作方面，人力供給較充沛。由此可知，技術性及基層服務等原本薪資偏低工作，其成長彈性較大，相關的津貼、獎金等較優渥。至於事務、行政等工作由於人力供給不虞匱乏，基本上其薪資均維持在一定的市場水準，而成長的彈性相對地減小。

三、熱門工作與行業的發展趨勢：從社會、經濟的發展趨勢，可以歸納出哪些工作或行業較富發展潛力，而這些熱門工作及行業其薪資行情自然看俏。如：隨工商實務的複雜化，備工作經驗、專業訓練、學位進修及電腦知識的經理人才最吃香；工程師的就業展望頗樂觀，因為研發新產品、改善產品品質及提高生產效率，均有賴工程師。其他隨某些行業快速成長，則帶動周邊事業的繁榮，公司行政事務與保健服務的擴充，工商企業資訊化與自動化等，對電腦從業人、員教育工作者、心理輔導人員、醫護專業人員、律師、經濟學家、心理學家、社會工作者、演藝人員、藝術家、新聞記者、美術設計人員、編輯、技術性佐理人員、營建人員及從事運輸服務工作者的需求，均將急速增加。

高薪不是萬靈丹

四、個人實力與能力：這是企業評估個人待遇問題的直接因素，新鮮人提出希望待遇前，應先衡量本身具備的學經歷背景條件、工作潛力及工作貢獻度等，再與企業的需求做客觀的比較，便能清楚本身的身價定位了。

薪資的定義，狹義而言，包括基本薪資（底薪）、各項津貼、獎金，以及公司調薪、年薪計算等做法；廣義的工作報酬尚涵蓋公司福利、教育訓練、工作適性與發展性等方面，這是新鮮人評估待遇問題時，不能忽略的環節。畢竟，高薪未必是追求成功工作生涯的萬靈丹，宜以長遠的眼光審視企業提供的待遇條件，做最佳的抉擇。



待遇不再傷腦筋

社會新鮮人求職時，不論填寫履歷資料或參加應徵面試，均面臨思考希望待遇的問題，如何填寫一個合理的數字或給予主考官滿意的答覆，可能令許多新鮮人感到相當迷惑，在此提供幾點建議，可以協助新鮮人釐清對待遇問題的迷思：

- 一、利用人際網路，搜集正確情報：新鮮人初入社會，對有關產業、職務及企業規模的本質與動態，必然無法充份瞭解，自然對薪資行情缺乏明確的概念。已有社會工作經驗及豐富生活閱歷的師長、親友、學長等，即是新鮮人最佳的諮商對象，不妨主動請益，間接了解一般的薪資做法及概況，有助個人對待遇問題的初步了解。
- 二、廣泛搜集、瀏覽各種書面資料：除了多問、多聽外，新鮮人應多看一些相關的產業動態資料，包括產業新聞、企業動態報導，或證券公司提供的各上市公司財務報告書等。對於有意投入的行業或公司先做初步了解，掌握一些背景資料，在回答待遇問題上，便能多幾分把握。
- 三、填寫希望待遇欄的技巧：如果你應徵一家頗具規模及有制度的公司，又無法掌握其起薪標準資料，不妨填「依公司規定」。若得知

公司公佈的起薪標準，可以依自己的意願，在其起薪範圍內，填寫一個折衷的數字；如果你對該公司提供的待遇感到滿意，填寫其既定的起薪數字亦無妨。這是針對一般較具知名度企業的做法，應徵一般小企業，則最好先初步了解一些相關產業動態，一般市場薪資行情，該公司規模、經營狀況等，一方面評估投入的可行性，一方面則可以做為填寫希望待遇的依據，對新鮮人來說，由於缺乏正式工作經驗，對薪資結構、行情了解有限，填寫「依公司規定」是較保險做法，除非有相當把握，可直接寫上希望待遇數字外，填寫「面議」或留白，都不是恰當的方式。

- 四、回答主考官待遇問題的技巧：在面試中談到待遇的問題，多半意味面試進行將近尾聲，在前面也許面試主考已談到公司一些薪資策略、做法，如果你能接受其做法，而且有相當的投入意願，不妨回答「一切依公司規定」。或者你可以技巧性地回答，自己是社會新鮮人，可以接受公司基本起薪的做法，但不妨委婉地請主考官說明公司起薪的範圍及做法，再詳估是否可以接受。面試中並不一定須馬上給主考官肯定的答覆，如果沒有太大把握，可以表明想再慮一下，事後即時答覆對方，以免喪失機會。

〈本文轉載自三惠就業情報雜誌社一九九四知名企業求才專利〉

〈第三四七期勘誤表〉

頁	行	誤	正	備註
2	作者	黃守「元」	黃守「辛」	目錄
24	2	市政「所」	市政「系」	悼劉安曾學長
24	3	密斯根「爻」學	密斯根「大」學	"
24	5	曾「在」	曾「得到」	"
24	17	深「資」	深「覺」	"
24	19	學「嬭」	學「姊」	"