

500强企业员工的最佳工作理念，中国职场精英的方法工具书

美迪员工培训经典系列

你的工资从哪里来

栾振芳 编著



那些因为工资才来公司上班的人，看重的只是暂时的福利和待遇，最终会一事无成、无薪可领。

为了工作留下来的人，把注意力和精力都放在为公司创造价值上，最终会成为薪水最高的人。

美迪员工培训经典系列

你的工资从哪里来

栾振芳 编著



電子工業出版社

Publishing House of Electronics Industry

北京 • BEIJING

内 容 简 介

如今，公司大都实行岗位薪酬制。除了一定的底薪外，员工的收入主要取决于业绩。我们需要接受这样一个事实：在公司和老板的心中，最看重的就是业绩！

通过本书可以使员工认识到：员工有两种，一种在挑水，一种在挖井。那些认为自己是给别人打工的员工是挑水喝的人，而那些将工作当成自己的事业来经营的员工则是挖井人。只有员工具备挖井人的工作态度，寻找挖井的方法，才能为企业寻找水源。企业是一个施展自我才能的舞台，我们历经磨炼学到各种经验和技能，目的就是为了让自己的工作这个舞台上发挥得更好、更出色，把自己的价值体现出来。

未经许可，不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。
版权所有，侵权必究。

图书在版编目（CIP）数据

你的工资从哪里来 / 栾振芳编著. —北京：电子工业出版社，2013.3

（美迪员工培训经典系列）

ISBN 978-7-121-19443-6

I. ①你… II. ①栾… III. ①企业管理—职工培训 IV. ①F272.92

中国版本图书馆CIP数据核字（2013）第010340号

责任编辑：戴 新 文字编辑：王陶然

印 刷：三河市鑫金马印装有限公司

装 订：三河市鑫金马印装有限公司

出版发行：电子工业出版社

北京市海淀区万寿路173信箱 邮编：100036

开 本：720×1000 1/16 印张：13.5 字数：164千字

印 次：2013年3月第1次印刷

定 价：25.00元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题，请向购买书店调换。若书店售缺，请与本社发行部联系，联系及邮购电话：（010）88254888。

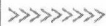
质量投诉请发邮件至zlts@phei.com.cn，盗版侵权举报请发邮件至dbqq@phei.com.cn。

服务热线：（010）88258888。



前言

PREFACE



“帮老板赚了不少钱，为什么我就拿一点儿工资？”

“做的工作都一样，为什么别人拿的工资比我多几倍？”

“我在公司工作这么多年了，可工资还是没见涨过。”

“大家能力都差不多，为什么他就能早早升职拿高薪？”

.....

在职业旅途中，你是否也曾有过这些抱怨？你是如何看待这些抱怨的呢？

很多人月月等待着、期盼着单位发工资、领导发奖金，似乎只要自己在企业里待着，按时上下班、出满勤、干满点，就一定能够领到工资，踏踏实实待两年，等到“媳妇熬成婆”，就能让工资高一点，再高一点。可等你真正熬成公司里的“老人”，却发现事情并不如你想的那样——该升的都升了，该涨的也涨了，就连不如自己的也“三十年河东，三十年河西”了，就剩下自己还拿着原来的工资。

工资并不是靠加班多点就能涨上去的。试想，如果我们每个人在工作上不努力，“当一天和尚撞一天钟”，每日浑浑噩噩、

不求上进，工作低标准、低效率，我们的企业就没有活力，在残酷的市场竞争环境下，很难长期生存下去，更不会取得持续发展和长足进步。企业没有业绩，我们的薪水就没有来源，待企业倒闭破产之时，作为企业一分子的员工更是丧失了生存和立足之地，更不要说工资和奖金了。

如今，公司大都实行岗位薪酬制。除了一定的底薪外，工资的其余部分都依据个人的工作业绩来决定，业绩多则工资高，业绩少则工资低。比如在保险销售行业，员工的收入主要取决于业绩，业绩多的员工和业绩少的员工的工资差别很大。

公司和老板最看重的是业绩！惠普公司创始人比尔·休利特和戴维·帕卡德曾说：“只有在员工为公司创造出丰厚利润的条件下，他们的奖金和工资才能得到保障。公司只有实现了赢利，才能把赢得的利益拿出来与员工分享。”

任何老板都不怕员工拿高薪，老板最怕的是没有能为公司创造价值的人才！那些积极找方法解决问题和困难的员工，能够为企业创造更好的效益，能够更好地弥补领导的不足，成为推动公司发展的关键力量。员工能够不断提高自己，不断为公司创造财富，还怕公司不用加薪升职来留住你这个人才吗？

决定我们工资高低的是我们创造的业绩，我们的工作能力和工作态度。每个人的工资都不是公司发的，也不是老板恩赐的，而是我们辛勤付出、努力工作所应得的，是我们自己辛苦挣来的！

我们可以把员工与企业的关系比喻为大河与小河的关系。“小河无水大河干，大河有水小河满”，如果员工无法为企业提供水源、注入活水，企业的大河最终会干涸。而只有大河有水，

河水才会回流到小河，回流到员工身上。

企业的员工有两种：一种在挑水，一种在挖井。那些只顾挑水喝的员工，认为自己是在给别人打工的员工，最终会无水可喝，而那些将工作当成自己的事业来经营的员工则是挖井人，他们用自己的小河来填满大河，最终自己也会赚得盆满钵满。

挑水喝的员工总是喜欢和别人比谁领的薪水多，若比别人多就沾沾自喜，若比别人少就满腹牢骚；挖井的员工则总是和别人比谁能在工作中学到了更多的东西，他们看重的是经验的积累，看重的是企业能否为自己提供更广阔的施展才华的平台，以及自己能否在这个平台上将个人的能力发挥到极致，这样的员工最后自然会获得源源不断的“水”。

只要有挖井的工作态度，寻找挖井的方法，你就能为企业寻找水源。企业是一个施展自我才能的舞台，我们历经磨炼获得各种经验和技能，就是为了让自己在工作的舞台上发挥得更好、更出色，把自己的价值体现出来。

那些因为工资才来的人，只是看重暂时的福利和待遇，最终会一事无成、无薪可领。为了工作、事业留下来的人，把注意力和精力都放在为公司创造价值上，最终会成为薪水最高的人。



目 录

CONTENTS



第1章 你的工资从哪里来001

- 只有公司赢利，才会利益分享002
- 员工多出业绩，赚得奖金提成005
- 态度决定一切，积极为薪水加分008
- 只为高薪找方法，不为低薪找借口011
- 优质服务是回报最高的投资项目014

第2章 为公司赢利，就是替自己加薪019

- 松下幸之助的问题：1000元应该做多少事020
- 洛克菲勒的做法：节约一分钱，收获一分利023
- 玛丽的升职启示：关照公司，工资就会“关照”你026
- 投资专家的研究：多做工作就是为自己加薪029
- 成功学家的建言：物超所值，薪水自会提高033
- 管理顾问的经验：公司不断成长，工资水涨船高035

第3章 工资是老板给的，工作是为自己的.....039

- 工作可以实现自我价值.....040
- 挖井的人才常有水喝.....042
- 你是在为自己工作.....046
- 把岗位视为“股份制公司”.....049
- 经验是你拿的“企业红利”.....053

第4章 学会感恩，你的奖金无处不在.....057

- 感恩让你成为职场的最大赢家.....058
- 感谢老板，他是你的“合作伙伴”.....060
- 感谢工作，它提供给你赚钱机会.....063
- 感谢挫折，抓住逆境中的大机遇.....066
- 感谢任务，任务就是成长机会.....069
- 感恩服务，让工资变得美丽动人.....073

第5章 骄人业绩，工资证明价值.....077

- 只有业绩才是你的金字招牌.....078
- 创造业绩是员工的生存之本.....081
- 工作不论大小，关键要拿业绩说话.....085
- “薪”动不如行动，目标只为业绩.....088
- 把问题留给自己，把业绩交给老板.....090
- 主动刷新业绩，不在满足面前止步.....093

第6章 播种职业精神，收获美丽“薪情”	097
■ 忠诚铸就职场生命之源	098
■ 把公司的事当成自己的事	101
■ 承担责任，透视工资大智慧	104
■ 追求“零缺陷”，创造高效益	107
■ 脚踏实地，将“知本”转化为“资本”	110
■ 自动自发，别做“职场机器人”	113
 第7章 工资与你的贡献等值	117
■ 工资有高低，贡献有大小	118
■ 与其抱怨工资低，不如自我增值	120
■ 敬业是员工升职加薪的“催化剂”	123
■ 超越自我，不断提高工作标准	127
■ 参与管理，多提合理化建议	130
■ 努力精进，凭真本事拿高薪	133
 第8章 带着思想去工作，用智慧赢取高薪	137
■ 头脑是你最有用的资产	138
■ 不想加班？那就想法提高效率吧	140
■ 主动思考，你的薪水会更高	142
■ 做终结问题的“思考者”	146
■ 做正确的事>正确地做事	149
■ 养成“打破习惯”的习惯	152

第9章 工资不是终极目标，成长才是工作之本155

- 斯皮尔伯格为什么还在工作156
- 工资不是你的终极目标158
- 不满足于做“高薪”的宠儿161
- 把工作当成自己的事业164
- 和公司一起成长167

第10章 升职才加薪，出色员工的十项修炼171

- 转变观念——付给你工资的是你自己172
- 做好本职——站好自己的岗，做好自己的事174
- 成为专家——制作一枚针比制造蒸汽机赚钱177
- 注入激情——用100%的激情做1%的事情180
- 主动学习——升级“知识库”，在升值中升职182
- 节约资源——花公司的钱像花自己的钱185
- 提高效率——就算不加班，业绩照样长红188
- 勇于创新——一个好创意，胜过千万份订单192
- 打造品牌——你有多大品牌，就有多少身价195
- 坚持进步——每天一小步，自我升值“核聚变”198



一个人如果赚得比你多十倍，而在工作上花的时间又不比你多，那么他一定是做了与你大不相同的事。



只有公司赢利，才会利益分享

公司在成立之初，是需要投入大量资金的，所以，一个公司从它“出生”起就肩负着一个重要的使命——创造利润，不能创造利润的公司是无法生存的。而对于在公司工作的员工来说，劳动是谋生的手段，只有通过劳动为公司创造价值，使公司获得利润，员工才能获得报酬，才能有稳定的收入。

2010年12月，千橡互动更名为“人人”，英文名称为：Renren Inc. 千橡互动旗下拥有中国最大的实名制SNS网站“人人网”、国内领先的社交化电子商务“糯米网”、商务社区“经纬网”、国内首家实名制汽车问答网站“车问网”及全国首家和最大的独立研发并运营网页游戏的“人人游戏”。2011年5月4日，人人公司在纽交所上市。

人人公司CEO陈一舟说：“赢利事业都是市场行为，不管是赢利型的投资还是公益项目，大家都是关注回报率的。在投资行为里，回报率是由市场决定的，回报是用货币来衡量的。”在盈利回报并不乐观的前景下，人人前途未卜。在阿里巴巴B2B、盛大相继宣布退市，分众传媒也称收到私有化邀约后，美国投资资讯网站Seeking Alpha刊载署名为萨米·珀拉克的投资研究报告称，人人网也可能会追随分众传媒私有化的步伐。

人人网目前的情况确实不容乐观。其2012年第二季度财报显示，网络广告营收1510万美元，同比下滑10.5%；游戏营收

2250万美元，同比增长122.1%。但总体净亏2490万美元，2011年同期则赢利80万美元。目前来看，团购业务仍然是人人网的“烧钱大户”。其二季度财报显示，糯米网为人人网财报贡献了360万美元的净营收，环比增长44%，但仍旧无法改变其亏损的局面。糯米网正在走向赢利，亏损在缩小，总商品销售额下季度可能超过1亿美元。人人也在寻求收购，尽管公司会一如既往地“挑剔”。

虽然糯米网在团购行业已经小有名气，但是面对激烈的团购市场竞争，仍旧是人人网发展的拖累，人人网也只能再次寻求收购。由此看来，利润至上是每一个公司的最求目标，任何一个公司为了生存和发展都需要秉承这一原则，作为新兴之星的人人网也不例外。

在公司这个大环境中，我们千万别以为只做一个“听话、老实”的员工就足够了，想方设法为公司创造利润、财富才是提升工资的“法宝”。无论竞争多么激烈，公司有一个岗位永远缺人——真正能为公司和员工赢利的人。

在一个公司里，哪怕你是能力最强的那一个，也不代表你是最值钱的。只有那些有长远目标、有想法、有创意，能为公司赚到钱的人才是公司最需要的。

大学毕业后，杜丽丽好不容易找到一份销售厨房用具的工作，她的工作内容是上门推销厨房用具。

一套厨房用具的价格是3000元，这在收入较高的大都市并不算贵，工作的难度在于市民对推销的反感及对销售员的不信任。



连续一个星期的奔波，杜丽丽竟没有拿到一份订单，其他同事也好不到哪去。与杜丽丽同时进公司的19位同事，有两个顶不住，主动辞职了。另外两个同事则搞起了降价销售，最低时卖到2500元，价格低毕竟是最具竞争优势的，更何况厨具质量确实不错，这两个人的订单果然陆续而至。于是，其他同事争相效仿，一时间价格一片混乱。但杜丽丽依然按照公司的规定，原价推销，有好几次杜丽丽说服了客户，最终都因为价格太高而没能成交。

一个月的试用期满后，总经理把所有的推销员召集到一起开会，杜丽丽很是心虚，因为她只有两份订单，而其他同事，少则10份，多则30份。总经理宣布：“经过公司的研究，决定在你们当中留下一人，留下者底薪1500元，住房补贴200元，奖金按销售额的20%提成。”杜丽丽没抱一点希望，她知道凭自己那两份订单，肯定没戏。

当总经理说出杜丽丽的名字时，不仅同事，连她自己都深感意外。总经理说：“杜丽丽虽然只有两份订单，但是，她的两份订单都是按公司规定的定价签下的。公司早有规定，不得抬价、降价，我希望我的员工能忠于公司。还有，公司的定价已经全面考虑了员工和公司的利益，为了争取订单而不惜损失自己该得的那部分利益，这也许并没有什么大错，但你们辛辛苦苦地工作为了什么？我希望我的员工认识到自己工作的价值，不仅要有为公司赢利的观念，更要有为自己赢利的观念。”

为公司赚钱是一种责任，作为公司里的一名员工，就要为公司创造利润，如果一个人不能在自己的位置上为公司创造利润，那么他也就没有在这个位置上待下去的必要了。

每个公司都希望自己的员工最大限度地为公司创造利润，同时希望员工在为公司努力创造利润之时，也能够为自己创造利润。作为一名员工，要时时以为公司带来业绩为己任，努力为公司创造利润，伴随公司的成长而成长。

为公司赢利、创造最大的财富是老板和员工的一致目标。公司利润的多少决定员工收入的多少，如果没有企业的快速增长和高额利润，员工不可能获得丰厚的工资。只有公司赚了钱，员工才有可能获得更多的工资。如果你想在竞争激烈的职场中有所发展，并拥有一份高薪工作，就必须牢记，为公司赚钱、为公司赢利才是最重要的。

员工多出业绩，赚得奖金提成

如今，公司大都实行岗位薪酬制。除了一定的底薪外，工资的其余部分都依据个人的工作业绩来决定，业绩多则工资高，业绩少则工资低。比如在保险销售行业，员工的收入主要取决于业绩，业绩多的员工和业绩少的员工的工资差别很大。

业绩对公司和员工的重要性不言而喻，企业要想得到好的发展，就得靠员工良好的业绩，没有业绩，一切都免谈。试想，一个员工辛苦地干了一个月，但是没有任何业绩，没有给公司赢利，公司哪有资金给员工发工资呢？

我们要接受这个事实：在公司和老板的心中，最看重的就是业绩！



王组长，这个月业绩能完成吗？



曾有人问张瑞敏是怎样对待和他一起“打天下”的那些元老的，他回答说：“我认为对待元老还是要看他是否为企业

做了贡献，如果你因为照顾他，导致企业没有饭吃，那么这种照顾就是对所有员工的不负责。不论是元老还是年轻人，到底怎样做才算真正的照顾呢？我认为不是表现在小恩小惠上，而是让他自己具有竞争力。”

张瑞敏的确是用心良苦，他这样做是为了让企业永远保持活力，保证那些元老不失去创业的激情！

在海尔的企业文化里，海尔人不看重学历、裙带关系和情面，不讲过去。不论过去为海尔发展做出过多大贡献，包括“海尔功臣”（海尔最高奖励），只要不能胜任今天的工作，绝无客观原因和情面可讲。“昨天的奖状，今天的废纸”，海尔人不欣赏昨天的荣誉，永远从零开始。不讲关系，个人收入和升迁只与业绩有关，与个人出身和社会关系无关，一律用一把尺子——业绩来衡量。

每年年终，总有一部分领导因完不成工作任务而被免职，又总有一批超额完成任务的新秀走上领导岗位，“能者上、平者让、庸者下”在海尔司空见惯，大家已习以为常。2002年度领导综合考核结果为：升迁27名、轮岗9名、整改4名、警示2名、降职3名、免职1名，整改、警示、降职、免职的领导占领导总数的11%，2002年度领导调整的总数占领导总人数的51%。

