

思路决定出路！懂老板才有发展！
做一个会工作、能赢得高职高薪的职场人

老板 的逻辑

职场人8大生存法则

凌尚棋/著



加薪真相、用人真相、评估真相、沟通真相
责任真相、协调真相、等级真相、决策真相

揭示老板的管理思路与决策思维，为你打开职业发展通路！

摸准老板脾气，晋升才更容易。
搞清老板思路，事业才有出路！

干革命不是请客吃饭，会工作不能仅靠能力！
揭露职场8大陷阱，让你快速掌握职场生存法则！

前言：懂老板，才懂职场

职场就是用自己的劳动和智慧从老板那里换取薪水以满足自己生活需求的交易场所。通常我们把这种交易行为称做——为老板打工。

打工实在是一件辛苦的事儿。

辛苦的表现在于，复杂的公司管理体系让你的打工不是简单的一对一的服务，你要与很多的同事合作，服务形形色色的老板，这些直接和间接管理着你的“老板”可能是你的顶头上司，可能是你顶头上司的顶头上司，可能是你顶头上司的顶头上司的顶头上司……如此复杂的职场，决定着你的业绩、决定着公司对你的评估、决定着你的未来的发展、决定着优胜劣汰……于是职场存在着相当大的压力。

而这一切压力的直接来源，说到底都取决于一个角色——老板。

可是，技术好学，方法好找，老板却是捉摸不透、难侍候。

难在哪呢？

你不努力工作，被告之，有惰性没激情；

你奋起努力，加班加点，又被批无效率、无方法。

你拖沓怠工，被告之没有执行力，要淘汰；

你拼死拼活累得要跳楼，又被批有苦劳没功劳，一样面临淘汰。

你听老板的话，被批没有思考力，没有创造力，照本宣科；

你积极动脑，奇思妙想，鬼点子多，又被批无组织无纪律无原则。

你与同事行动不一，被告之没有团队意识，搞不好办公室人际；

你与同事亲密无间，又被批没有竞争意识，不上进。

你不提意见，被告之是没有责任心，不用心工作；

你提意见，又被批无等级意识，不分场合不分时机不懂方式。

……

无数职场打工族在心里纠结，在心底呐喊：

这样也不行，那样也不行，到底要怎样才行？

看上去，貌似所有职场一族遇到的都是毫不讲理强势自负的老板，现实果真如此吗？

到底是老板无理取闹，还是老板的意思你没有理解正确？

西方一位著名的管理大师曾经说过，企业管理最大的症结不在于管理手段及方法应用得是否得当，最大的问题往往出现在员工与老板的沟通过程中，因为员工的逻辑永远不等于老板的逻辑。

所以，你真的懂你的职场吗？

你懂你的老板吗？

大家都在抱怨，老板的活儿不好干，不仅不好干，还要经常面临着没活儿干的危险；老板的钱不好赚，不止不好赚，还要承担着用有限的钱去负担无限的生活的压力，房子要买，车子要买，礼金要送……

孰不知，要解决这些问题，读懂老板的逻辑，才是一条让你获得惊喜与成就的捷径。

等什么，上路吧！

目 录

第一章 加薪逻辑——需要一个理由	1
第一节 面孔：其实我非常愿意给你加薪	1
第二节 面孔：你把这件事做好，我马上给你加薪	7
第三节 面孔：公司福利标准是 400，破例给你 600	11
第四节 面孔：干得好我给大家发奖金	15
第二章 用人逻辑——天生你才为我用	20
第一节 面孔：我要名校高才生	20
第二节 面孔：这件事还是派小 C 去吧	24
第三节 面孔：你全权负责，我就不干预了	28
第四节 面孔：这方面你是专家，你来作决策吧	32
第三章 评估逻辑——用结果说话	35
第一节 面孔：我们要总结经验，吸取教训	35
第二节 面孔：哦，你做了这么多工作啊	40
第三节 面孔：虽然.....但这种精神值得我们学习	45
第四节 面孔：今天工作加班啊.....真是辛苦了	49
第四章 沟通逻辑——永远抓住重点	55
第一节 面孔：着急，尽快给我结果	55
第二节 面孔：有问题及时来找我	59
第三节 面孔：一定要善于发现问题，及时沟通	62
第四节 面孔：你对其他同事有什么意见尽管说	66
第五章 责任逻辑——一种象征性的压力	70
第一节 面孔：这件事你负责，相信你，加油	71
第二节 面孔：这件事我没有更多意见，你先这么做吧	75
第三节 面孔：客户永远没有错，责任在我们	78
第四节 面孔：这件事情就到此为止，不再追究	83
第六章 协调逻辑——相安无事	87
第一节 面孔：你说的情况我会具体了解一下	87
第二节 面孔：同事就是战友，要并肩作战	91

第三节 面孔：你的个人能力真的很好	95
第四节 面孔：这件事情你们各有责任，但主要责任在我	100
第七章 等级逻辑——革命同志“阶级”弟兄	104
第一节 面孔：有意见要及时跟我提出	105
第二节 面孔：欢迎大家帮助我改进工作	108
第三节 面孔：大家都是兄弟姐妹	111
第四节 面孔：大家都是同事，一视同仁	115
第八章 决策逻辑——不是他一个人的事儿	118
第一节 面孔：嗯.....嗯.....先按照这个办吧	119
第二节 面孔：这件事，你们有什么意见呢	122
第三节 面孔：这个问题我们以后再讨论吧	126
后记	129

第一章 加薪逻辑——需要一个理由

在职场打拼，薪水是关乎生存的根本问题。每天大于等于 8 小时的工作，都希望通过它得到最好的回报和证明。可是，总是拿不到令自己满意的薪水成了职场打工族最纠结的一件事！

如何让老板痛快地为自己加薪？用什么理由什么方式什么时机什么场合提出加薪请求更容易成功？

你绞尽脑汁。

为何老板面对你提出的加薪申请欣然许诺，但结果对于沾沾自喜、翘首以盼的你却杳无音信？

你百思不解。

为什么老板的面孔总是和颜悦色许诺连连，而结果却总是大相径庭。他是在欺骗你还是在敷衍你？难道他表达的不是这个意思吗？难道是你理解错了吗？

不如，让我们一起寻找一下加薪的真相。

第一节 面孔：其实我非常愿意给你加薪

VS 逻辑：我凭什么给你加薪

加薪故事

背景：广告公司美术设计师小 A，艺术院校本科毕业，任职两年，月薪 4000。

症结：同事的工资比自己高。

小 A 在某广告公司任职美术设计师，这一行业工作强度高，经常需要加班加点，小 A 的工作能力还不错，在较大的工作压力下也能应付得游刃有余。每个月 4000 的薪水够小 A 租房吃饭，甚至还能存下 1000 多的积蓄。小 A 本来对自己的工作状况还算满意，直到有一天在卫生间听到自己的同事在讲电话：

“恩恩，这个月我拿了 6300，不错吧……回去请你吃大餐，然后再给你买个圣诞礼物，你不是喜欢那个 LV 的包吗？……”

小 A 听出那是同事小 V 的声音，顿时心理失衡：小 V 比他还晚进公司两个月，两个人同是美术设计师，工作能力不相上下，工作强

度也差不多，为什么小 V 的工资比他的高呢？这不公平，小 A 想自己应该找老板要求加薪！

心怀怨气的小 A 借着汇报创意方案的机会向老板开口了。

“刘总，我有点事情想跟您讨论下……”

“哦？什么事？”

“刘总，我来公司有两年多了。我刚来的时候薪水是 3000，我努力工作了两年的时间，才涨了 1000 块，而小 V 差不多跟我一起进的公司，他现在都 6000 多了，而且现在物价上涨，我又要准备供房，您看是不是看在我努力工作的分上给我涨点薪水啊……”

小 A 说到薪水时，老板怔了那么两秒钟，但马上非常温和地回答：“小 A 啊，我是非常愿意给你加薪的，只要你为公司创造了业绩，给你加多少薪水都没问题的。”

小 A 听了老板的话，乐得不得了，觉得自己申请成功了，于是他兴高采烈地回去继续工作，等着下月初的工资袋。

但月初发工资时，小 A 的工资袋里并没有任何变化。

为什么？老板不是答应我了吗？不是说非常愿意给我加薪吗？这算什么？哄骗？怎么能这样？这还算一个领导说的话吗？

愤怒的小 A 此时有两种想法：一、找老板理论；二、干脆辞职。

在职场竞争如此激烈的时代，辞职永远不是一种好选择，因此我建议他选“一”。但“理论”需要的是有理有据的辩论，唯有如此才可能说服老板真的为自己加薪。为了让小 A 找到自己的理和据，必须让他明白老板的加薪面孔和加薪逻辑到底是怎样的。

■面孔：其实我非常愿意给你加薪

很多老板在面对员工的加薪申请时，都会用这样一句话作为答复。甚至很多时候，当他感觉到员工对薪水的抱怨或给出加薪暗示时，他们也经常说出这样一句话。

这句话听上去是肯定的回答，事实上它也确实是一种肯定回答，但它却并不代表老板对你的加薪请求、抱怨、暗示给予了正面的许诺。因为，这种肯定只是管理者对员工的一种激励手段。

站在老板的立场，当员工向自己提出加薪请求时，如果他立即驳回，势必会影响员工接下来的工作情绪，打击了员工工作的积极性，这是老板最不愿意看到的。因此，不管他心里是不是认为你真的该加薪，他都会表示愿意为你加薪。

所有的老板都明白一个道理，优秀的员工是免费的。一个创造出突出业绩的员工，加点薪水只是他创造价值的一部分，并不是要损失公司利益，因此，这种顺水人情，他是不做白不做的。所以他们的目标只有一个：创造业绩，为你加薪。

因此，当你接收到这个信息时，千万不要误认为是老板在承诺要为你加薪，因为这只是他激励员工继续或更加积极工作的管理手段，无可厚非。如果最终你没有实现加薪，也不必因此而感到气愤，这时你更应该反思的是，这句话的背后隐含的另一条信息……

■逻辑：我凭什么给你加薪

当老板对你说，我其实非常愿意给你加薪的时候，其实他还会附加一些信息，比如：

“只要你好好工作，创造出业绩……”

“我要向你的直接领导了解一下，你先继续工作……”

“公司有制度，我让人事部审核一下……”

当老板加上这些附加信息时，其实他的潜台词是：我凭什么给你加薪？理由呢？

当然，很多员工提出加薪申请时，会准备很多理由，经常会使用的几种加薪借口有：“我工作很努力”，“金融危机”，“物价上涨”，“某个同事薪水比我高”，“我很久没加薪水了”……那么在你说出这些借口的时候，你是否想过老板对你这些借口的看法呢？

——“我工作很努力”

努力工作这不是你应该做的吗？难道你做了你的本职工作也可以是申请加薪的理由吗？

——“金融危机/经济危机/物价上涨/我入不敷出”

这是社会问题和你的个人问题，不应该跟公司的问题混为一谈。

——“别的同事比我的薪水高”

这更不是你申请加薪的理由，人和人的工作情况、工作职能、工作能力、业绩和资历是不一样的，公司自有公司的制度和规定，我也有我的考量方式，我为什么给一个员工高薪，这没有必要和你解释。当你申请加薪时，不应该以别的同事薪资数目作为你加薪的理由。

——“我很久没有加薪了”

很久没有加薪水，说明你很久没有突出的业绩表现或没有工作能力的提升了，如果你工作能力够好，创造的业绩够高，我自然会给你加薪水。可是如果你很久以来工作都没有进步，业绩都没有提高，那么我不给你加薪水，是不是合情合理呢？总之，当你认为自己“很久没有加薪”可以作为加薪理由时，最好确定自己在“很久”的时间里，有突出的业绩和明显的能力提升，否则，绝对不要说出口，那无异于自取其辱。

——“有别的公司挖我走，他们给出的薪水比现在的薪水高”

如果不是事实的话，你最好不要用这个做理由去欺骗你的老板；如果这是事实的话，你可以考虑以婉转的方式向老板提出，并且要牢记“先表忠心再谈薪水”——但是无论这是不是事实，以“其他公司挖你”来谈薪水都是非常容易弄巧成拙的一种理由，很容易让老板误会：第一，你不忠心；第二，你在威胁他。所以以“有别的公司以高薪挖你”为加薪理由，导致的后果有三个：

- 1.老板给你加薪了，但是不再信任你，并且越看你越别扭。
- 2.老板没有给你加薪，并且不再信任你，你最终离开本公司。
- 3.老板没有给你加薪，并且不再信任你，直接把你辞掉了。

没有一个结果是理想的。

■对策：给他一个加薪的理由

其实说服老板为你加薪，只需要一个理由——你为公司创造的业绩值更高的薪水。一切用业绩说话。所以，给他一个加薪的理由，永远都离不开业绩。

能够创造突出业绩无非基于以下四种因素：

1. 你的自身价值。
2. 你可以为公司创造的价值。
3. 你对公司的忠诚度。
4. 你还可以为公司创造的价值——也就是你的潜在价值。

用这四点去支撑你的加薪申请，说明以下四个问题：

1. 你能为公司做些什么。
2. 你已经为公司做了什么。
3. 你还将为公司创造什么价值。
4. 你对公司抱有着绝对的忠诚度，你的能力必将全力贡献给公司。

只有用这些来说服你的老板，他才会“心甘情愿”地给你加薪。

如果小 A 能够把这四点体现在自己的加薪申请中，那么结果肯定就大大不同了。

因此，小 A 采取了这样的加薪行动：

加薪申请

尊敬的领导：

您好！

我于 2008 年 7 月成为我公司员工，来到公司是我人生的重要机遇，也是重要的转折，在这两年中，公司帮助我顺利地完成了从大学生到职场人的转变，在公司的栽培和呵护下，我也逐渐成长为一名合格的美术设计师。在公司里，我感到身为公司一员的快乐，对企业文化也非常的认同和欣赏，尤其是团队的协作、领导的关心和同事的帮助，使我感到公司工作氛围的轻松，我很荣幸地与公司共同成长。

在这两年中，我完成的主要工作有：

1. 完成了 75 个广告招标项目，占公司两年内广告招标的 13%；
2. 独立完成了 76 家客户 260 多 P 的平媒广告设计项目；
3. 带领团队共完成 12 个 VI 项目。

其中突出的表现有：

1. 在我负责的 160 多项设计工作中，有 3 个设计项目获得业内广告设计铜奖，1 个获得业内广告设计银奖；

2. 在榕园公司的设计项目中，我带领 4 人团队，利用 12 个工作日和 8 个通宵，拿下了榕园公司的 5 年合作项目；

3. 在景荣公司和诚铁化工的项目中，我在设计总监的指导下，殚精竭虑，创造出 3 个方案，使我公司在 25 家竞争对手中脱颖而出，成为中标公司。我为公司顺利赢得了这两个大型公司的广告项目，并且确定了未来合作的意向。

在本职工作之余，我还参与了公司的团队建设等工作，在这两年中：

1.我完成了 12 个新人的面试和培训任务，其中 2 人成了美术组的主力，2 人成了设计组的主力，其余 8 人可独立完成项目；

2.对公司的美术组工作流程提出改革，使美术组的工作效率提高了 20%。

今后的日子里，我还将不断提升自我，继续为公司创造更多的业绩。

来年我们工作计划中包含 10 个大项目，如果我能做成其中 5 个，给公司带来的效益预计在 300 万元以上，如果我能做成其中 7 个，给公司带来的效益在 400 万元以上，如果全部完成，可以给公司实现 600 万元的业绩额。

此外，我还为自己制订了进修计划，报名参加了美院的创意美学专修课程和项目管理培训课程。希望通过一年的学习，能让自己的创意设计能力和项目管理能力再提升一个高度。

如果您肯定我完成的工作和新的计划，肯定我个人的价值和我对公司作的贡献，我想提出一个小小的加薪申请，使我的月薪达到 5000 元（加薪 1000 元），以此激励我今后的工作。

如果领导认为我工作业绩还没有达到公司加薪的要求，请您给予我宝贵的指导意见和建议，指出我工作上的不足。请您放心，我并不

会因此懈怠我的工作，相反，我会更加明确自己努力的目标，以自己的付出获取自己应得的回报。

此致

敬礼

小 A

可想而知，小 A 的加薪申请让老板一目了然地看到了他为公司创造的价值，同时也让老板发现了他的潜在价值和忠诚于公司的良好职场心态。这个加薪申请是没有理由不通过的。所以，愤怒的小 A 选择了有理有据的加薪申请，最终成功了，因为他给了老板一个无法拒绝并且更乐于接受的理由。

第二节 面孔：你把这件事做好，我马上给你加薪

VS 逻辑：给谁加，加多少，需要多方面权衡

加薪故事

背景：小 T，J 公司的行政助理，普通的二本毕业，任职两年，月薪 1650。

症结：自己的活又多又杂，没有人可以替代。

小 T 在 J 公司担任行政助理，各种日常工作都要处理，加班什么的是常事。刚参加工作的时候，小 T 觉得自己还年轻，重要的是攒经验，工资低一点，工作辛苦一点，也没什么关系。

可是随着工作时间的增加，工作经验的丰富，小 T 渐渐地开始和周围的同事、朋友、同学比较起工资高低来，比来比去就开始心理不平衡。于是，她终于鼓起勇气找到了她们部门的行政总监，要求加薪。

行政总监表示为难，解释说：“除了工龄的增加公司有规定的加薪政策，额外的加薪至少要在工作中有出色的表现或为公司作出了突出的贡献。”

小 T 一听，心里有点不大舒服：“要做多大的事才算‘出色表现’，才算‘突出贡献’啊？直接说不给加算了。”

小 T 在心里嘀咕，不快当然也表现在了脸上，行政总监见如此，马上又补充道：“这样，咱们公司正准备在上海成立一个办事处，你

先过去把办公地点、设施筹备事宜做好，这件事做好，我马上给你加薪。”

小 T 一听来了精神，痛快地跟着同事，到外地出差筹建公司办事处。

两三个月之后，办事处顺利落成，办公地点、设备、人员及相应手续都一应俱全，开始正式运营。

行政总监也兑现了承诺，给小 T 涨了工资，但涨的幅度远远没有小 T 想象的大。小 T 除了对工资的涨幅有点失望外，还对另一件事耿耿于怀，那就是，除了她，同事小 K 的工资也涨了。小 T 心里又开始嘀咕，莫非这只不过是公司一次统一的薪资调整，那跟自己的表现好不好又有什么关系？早知道，自己不用拼着命地干，也许也能照样涨了薪水呢。

■面孔：你把这件事做好，我马上给你加薪

小 T 的想法显然太不成熟了。

把一项交付下去的任务要求下属出色完成，同时给予下属出色完成的奖励承诺，这是各种老板们经常采用的一种激励方法。

管理首先是一门艺术。对于老板而言，惠而不费的事情应该多做。因此，他们愿意为每一位员工提供最为丰厚的报酬——但是，前提是这位员工要能为公司或团队创造出具有相应价值的业绩。

因此在老板的逻辑中，薪水和业绩的先后顺序就应该是：先创造业绩——再要求薪水。

那么反过来，当你在没有创造突出业绩的情况下，向你的上司要求增加薪水时，他的第一反应当然是，你有没有突出的业绩。如果没有，显然，他的答案会是拒绝。

可是作为上司，他们很清楚，直接拒绝加薪申请一定会打击员工的工作积极性。因此，他们会巧妙地把这种拒绝转化为一种激励：把这件事做好，就可以加薪。

因此，当小 T 的加薪申请被行政总监以这句话拒绝时，小 T 应该接收到的信息是：

1. 我当前的工作表现并没有得到上司的认可，认为我有资格可以加薪。

2. 如果我仍然想要提高我的薪水，那么我必须更加努力地工作，作出一定的业绩。

但当小 T 作出业绩时，发现同事也一样涨了薪水，这又是什么情况呢？

■逻辑：给谁加，加多少，需要多方面权衡

聪明的老板把对下属加薪请求的拒绝转化成了对下属工作的激励，而且结果表明这种激励也确实收到了成效。

可是，为什么在为作出业绩的员工加薪的同时，另外看上去并没有突出业绩的员工也同样获得了加薪机会了呢？

这就谈到加薪这个问题，其实在老板的逻辑里，也并不仅仅是“业绩——薪水”这个单线逻辑这么简单。

管理学上，薪资绩效是激励手段中最重要的一项，因此，在满足员工付出回报的同时，老板们还会在意加薪这种激励手段在以后会不会有效。

因此，老板在考虑为下属加薪时，往往要综合考虑给谁加、加多少等诸多因素。

1.工作绩效本身。

加薪之所以说是一种有效的激励手段，就在于它刺激员工提升工作绩效的有效性。有薪水作为动力，员工就会努力工作、提高效率，这样才能为企业创造尽可能多的财富，所以绩效是加薪的最主要依据之一。

2.员工的需要。

“以人为本”已经越来越成为众多企业的重要管理文化，除了追求利润最大化，员工的需要也是企业在考虑加薪方案时的核心。因此，员工的期望、人际关系、家庭状况，也是老板在决定加薪时的重要考虑。否则因为没有考虑这方面因素而导致人才的流失和员工满意度降低的话，将给企业带来更为巨大的损失。

3.团队的和谐与稳定。

企业的成功与发展，不会仅仅立足于个别精英，而是要建立在团队合作的基础之上的。而只有团队保持和谐与稳定，才有利于创造融洽的工作关系，才有利于发挥整体的合力，才有利于发挥团体的最大效益，老板的决策是为了解决问题，而不是制造问题，加薪当然也不能成为影响团队凝聚力的因素。

4.加薪的额外风险。

这个风险的含义就是，你的表现能不能达到老板对你的期望。你能做到多好，做到什么程度，这是需要根据以往的工作表现和个人潜力作出判断的，这种判断是一种预测，并不是既定事实。因此，加薪与否，加多少，老板还要考虑到一个判断风险的问题。

把这种风险系数降到最低，让老板最大程度地作出加薪决定，有两种可能：一个可能的情况是，你的特长相对于你的岗位来说，在老板看来是不可替代的；另一种可能是，你的能力在工作中的表现是稳定提升的。

可见，老板在考虑是否为员工加薪时，会有一个明确的原则。这个原则，既要考虑公平，还要兼顾效率，同时仍然要充分考虑员工的绩效、期望、人际关系、心理与家庭需要等因素。

■对策：避开干扰因素，巧妙申请加薪

这么复杂的加薪因素，看上去并不是你一个人可以完全控制的。比如，你可以改变自己的工作表现，可以配合维护团队的和谐稳定，可是你无法控制同事的心理、家庭、态度等因素。所以，如果你想满足老板的全部考虑因素来达到加薪目的的话，那简直是一个巨大的挑战。而且，坦白地说，你几乎是做不到的。

在这种情况下，你仍然要达到加薪的目的，一个既简单又可行的办法就是尽量避开这些因素的干扰。

1. 不要在与同事有明显竞争机会的当口提加薪。

很简单，这种情况提加薪无非是要让你的上司左右为难。公平是标准，但在管理学的字典里，公平这个词要附加很多的定语，不打击

积极性，不影响工作情绪，不影响团队效率……同样这个时候被婉拒也不要认为上司不公平公正，因为他是管理者，他们有他们的逻辑。

2. 不要以加薪作为继续努力工作的谈判条件。

这种情况，管理者可以用加薪来作为激励，但员工自己不可用加薪来当做努力工作的筹码。如果你冲动地以辞职或消极态度回应管理者的拒绝，那么你的职场前景也不容乐观了。

3. 以较私密的方式提出加薪申请。

以较私密的方式提出加薪申请，一方面可以顾及上司及同事的面子、情绪，同时，把加薪这件事的影响范围也控制在了最小，这样有利于帮助上司避开其他因素的考虑。事情影响的范围越小，上司越容易作出决策。

4. 降低上司的风险意识。

把自己的工作能力和个人潜力，以及自己的发展规划尽可能有理有据地上司呈现，让他意识到，为你加薪是一个“长线投资”，你可以用出色的表现和业绩来证明他的决定是正确的。打消他“如果加薪，却作不出相应工作业绩”的忧虑。

第三节 面孔：公司福利标准是 400，破例给你 600

VS 逻辑：你最好把这个钱给我赚回来

加薪故事

背景：小 L，任职销售一年半，某大型单位非正式职工，月薪 4000。

症结：能力突出，开拓了新的市场。

小 L 是一家国有单位的下属企业的员工，但还未列入单位的正式编制。他目前一直从事产品的销售工作。小 L 的工作业绩属于无可厚非，却也无丰功伟绩的状态，一直属于过得去但又不上不下的情况，为此，销售总监借业余聚会的机会侧面提醒过他，而小 L 都表示自己是比较努力了。单位并没有接纳自己为正式编制，自己还这么卖力，单位还想怎样？

小 L 目前效力的单位是一个不错的单位，如果能够被这个单位正式聘用，将来的工作情况和福利待遇都将会非常不错。尽管小 L 的上

级很喜欢小 L，但对小 L 的正式聘用问题，仍然需要最上层领导的首肯才能够确定。小 L 目前已经在该单位工作一年半时间了，已积累了一定的工作经验，小 L 想自己年龄也不小了，正式聘用的问题还是尽快解决比较好，所以多次和领导反映，但是领导一直没有给他确切的答复，只是说让他再等等。小 L 表面不急，内心却十分焦虑，毕竟正式员工一年可以有十五个月的工资，除此之外还有根据业绩考核的额外的年终奖，比现在的待遇可好多了。

后来，领导派小 L 出差去酒泉，和那里的风电集团谈机器设备的采购问题。小 L 觉得奇怪，自己的资历明显不够，领导却派自己去。不过领导鼓励了小 L：“小 L，你正式工作的事情虽然还没落实，但是公司已经在考虑。这次派你去酒泉，原本每天的福利标准是 400，这次破例给你 600。你要好好加油哦。”

小 L 看到领导如此赏识自己，转正的事情应该是万无一失了。

酒泉的项目进行到尾声时，小 L 再次正式地向领导提出了转正申请，可是却依然被驳回了。小 L 很是不解：“这是怎么回事？不是很认可我的能力，很器重我的吗？为什么又不同意我转正？”

■面孔：公司福利标准是 400，破例给你 600

天下没有免费的午餐。

老板给你提供衣食，但并不是你的父母。他没有义务无条件地供养你，信任你。

那么领导为什么会给小 L 破例的福利呢？

小 L 的工作业绩不上不下的状态已经维持很久了，在领导的眼中这当然不是理想的工作状态，所以，作为小 L 的领导，他的目标永远是让下属挖掘出更大的潜力，创造出更高的业绩，他显然不希望小 L 的业务能力永远停留在当年的状态。因此，他需要在这个时候给小 L 一些鼓励，点燃他的工作热情。于是，他选择了用公司福利激励的方法。