

凌雪梅 ○ 著

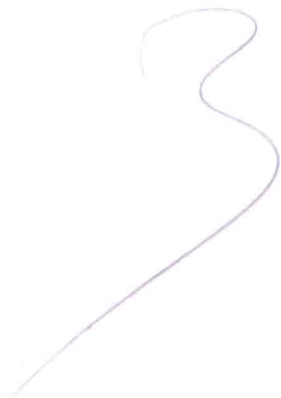
智联招聘
zhaopin.com



职场小人物

加薪宝典

什么都涨，就是薪水不涨；
什么都能提，就是加薪不能提；
工作也够认真，加薪缘何遥遥无期……
努力工作不等于顺利加薪！
智联专家为你支招，加薪也有个中奥妙！
掌握加薪利器、熟谙加薪之道，必备加薪宝典，
小人物的「薪」情也有春天！



人民邮电出版社
POSTS & TELECOM PRESS



职场小人物

加薪宝典

凌雪梅 著

人民邮电出版社
北京

图书在版编目 (C I P) 数据

职场小人物加薪宝典 / 凌雪梅著. -- 北京 : 人民邮电出版社, 2014. 6

ISBN 978-7-115-35265-1

I. ①职… II. ①凌… III. ①职业选择—通俗读物
IV. ①C913. 2-49

中国版本图书馆CIP数据核字(2014)第070791号

内 容 提 要

想轻松加薪? 到智联招聘! 所有加薪难题在这里一网打尽! 影响加薪的内部和外部因素, 困扰“薪情”的门槛和障碍, 统统都不是问题。找对加薪时机、做好准备工作、选好谈薪方式、练就谈薪技巧, 为职场小人物谋得职场大福利。

本书从加薪的宏观形式到微观技巧, 既告诉你目前薪酬的大态势, 也告诉你如何在自己的职位上通过搞定老板、提升业绩、弥补短板来达到加薪的目的, 还有如何在加薪中通过技巧将薪酬最大化, 囊括了加薪的各个点和面, 一部真正为职场小人物量身打造的加薪宝典。

◆ 著 凌雪梅
责任编辑 张慧芳
执行编辑 蔡艳鹏
责任印制 杨林杰

◆ 人民邮电出版社出版发行 北京市丰台区成寿寺路11号
邮编 100164 电子邮件 315@ptpress.com.cn
网址 <http://www.ptpress.com.cn>
北京隆昌伟业印刷有限公司印刷

◆ 开本: 880×1230 1/32

印张: 8

2014年6月第1版

字数: 123千字

2014年6月北京第1次印刷

定价: 32.00元

读者服务热线: (010)81055488 印装质量热线: (010)81055316

反盗版热线: (010)81055315

广告经营许可证: 京崇工商广字第0021号

前言

PREFACE

记得我刚刚上班时，是在一家事业单位，全单位相同岗位的工资都是一样的，只有细微的工龄差别。那个时候，没有人会讨论薪酬待遇的话题。

现在，工作岗位越来越多，人们的选择多了，员工的流动性大了，薪酬待遇也从固定不变到相差不多，再到现在的差之千里，可谓变化巨大。

于是，我身边开始有越来越多的人谈论与工作相关的话题。虽然大家关注的焦点有所不同，但这些焦点一定都是围绕自身的利益出发。职场人最关心什么呢？细细想来，无非是职业发展前景、个人成长空间、薪酬待遇、工作时间、工作地点、员工福利等，认真思考后我发现，员工最关心的应该还是和薪资有关的问题，即企业是否有年终奖、年底双薪还是多薪、老板何时给加薪、加薪幅度如何等。

我身边有很多朋友跳槽，原因各不相同，但因为想提高薪资待遇的情况是最多的。有一个建筑企业老板很会算计，给员工上社保是按最低基数，而且还过试用期才上。1年下来，大大小小的工程项目干了很多，但年终时只给员工发两盒干果。结果，人力资源部门辛苦招上来的员工慢慢都走了。因为员工看到老板年终奖都不舍得给，更别提涨薪了。这种企业的发展空间也有限。因此，作为职场人要有辨别企业能否给涨薪的能力。

我在做职业咨询的过程中遇到过一些朋友，也是因为工资低想跳槽。

有一个女孩，英语专业毕业，但口语不行，就在一家酒店做前台工作。我问她最理想的工作是什么，她告诉我：“事少，钱多，有自由。”我回答她这是所有人的梦想，要实现可以，前提是自己先是个“金刚钻儿”。你想要高工资、高待遇，那你拿什么奉献给企业呢？因此，要想高回报，你先要武装好自己。

不过，薪酬待遇之所以让人们如此敏感大概源于以下的事实：在同一家公司，做同样的岗位的员工，来公司时间也相差不多，因为企业有工资保密制度，彼此也从不打听。但一个偶然的时机，有人发现彼此的工资差距还不小，这下工资少的人惊呆了，凭什么呀？原来是大家入职时谈的起薪不同，准备充分的人有自信向公司提出较高的薪水要求；而胆小的或是当时着急想要份工作的人一般都被动接受公司给的薪水。还有一种情况，老老实实干活、期待老板能自觉给涨工资的人迟迟不见动静，可有些同事的工资悄悄地涨了起来。慢慢地，职场的加薪问题在人们眼里变得越来越复杂了，甚至让职场人士有点看不懂了。

到底如何能让老板给自己加薪呢？企业加薪的规律有哪些？在加薪这个问题上老板青睐什么样的员工呢？什么样的老板肯定不愿意给员工加薪呢？五花八门的问题常常成为朋友、同学聚会的话题，大家也常探讨一些

应对的方法。

因为职业的原因，我身边有各行各业的朋友：有成功的企业家，有职场得意的高管，有毕业后工作不久的职场新人，有在外企工作多年的白领，有闯入民企奋战不已的北漂……不管从事哪个行业，什么职位，几乎人人都期待着明天有加薪的机会。我在与大家充分沟通后，经过梳理，《职场小人物加薪宝典》这本书应运而生了。

我想，随着职场人员流动性加快，加薪这个话题将依然会成为人们的饭前谈资，饭后所思。本书总结出来的小窍门帮助职场人顺利实现加薪梦，如大胆地在某个项目成功后跟老板谈，或是借助猎头顾问等第三方达成目的，但总体而言，真才实干才是加薪的王道。

一个职场人，最终让自己长盛不衰的是自己的能力！

凌雪梅

2014年2月20日

目 录

CONTENTS

Chapter 1

“薪”情盘点 | 1

- Part 1 我的“薪”情谁做主? | 1
- Part 2 月薪问题还须明码标价 | 7
- Part 3 薪水是由什么构成的? | 11
- Part 4 绩效工资、效益工资有区别 | 15
- Part 5 如何判断一家公司可以付你多少钱? | 18

Chapter 2

加薪关键词 | 24

老板 | 24

- Part 1 领导赏识你 加薪才有戏 | 24
- Part 2 威胁不仅毫无用处，还会让你身处险境 | 29
- Part 3 四步走，老板乖乖加薪 | 33
- Part 4 小心加薪“糖衣炮弹” | 37
- Part 5 你是让老板心甘情愿加薪的人吗? | 41
- Part 6 与老板过招，谈加薪的必杀技 | 45

筹码 | 48

- Part 1 有资本，再去提加薪 | 48
- Part 2 薪酬和能力直接挂钩吗？ | 52
- Part 3 加薪需要理由 | 56
- Part 4 凭“证”加薪 | 60
- Part 5 心态决定“薪”态 | 65
- Part 6 及时充电 | 69
- Part 7 你是“主角”还是“龙套” | 75
- Part 8 要有加薪的外表 | 79

短板 | 84

- Part 1 是什么阻碍了你的加薪之路 | 84
- Part 2 如果你是这几类人，估计涨工资没什么希望 | 88
- Part 3 谈“薪”切忌缺少准备，用词模糊 | 91
- Part 4 做好规划，才能“薪”情大好 | 94
- Part 5 没有功劳，只有苦劳 | 98
- Part 6 你躲着事，好“薪”情就躲着你 | 102
- Part 7 工作中总是充满抱怨，离加薪越来越远 | 106

Part 8 “资格老”不是加薪理由 | 111

Part 9 低薪一族如何突破薪酬瓶颈 | 114

Chapter 3

加薪套路详解 | 118

加薪时间 | 118

Part 1 节后职场跳槽容易涨薪难 | 118

Part 2 加薪要求选对时机 | 123

Part 3 测一下，岁末加薪你有戏吗？ | 126

Part 4 不能提加薪的四大敏感时期 | 131

谈薪准备 | 135

Part 1 想加薪先准备好耐心 | 135

Part 2 提薪前你要了解的事 | 139

Part 3 申请加薪的幅度要合理 | 143

Part 4 谈薪前先练练嘴皮 | 147

Part 5 经常出现在老板视线里 | 151

谈薪方式 | 156

Part 1 “加薪”大声说出来 | 156

Part 2 加薪申请书可以这样写 | 161

Part 3 职场“攻薪计”之声东击西 | 165

Part 4 新人谈薪三不要 | 169

加薪类型 | 172

Part 1 90后入职不问薪水问培训 | 172

Part 2 加薪别只盯货币 | 176

Part 3 给高薪不如给高兴 | 180

Chapter 4

加薪锦囊之网友支招 | 183

Part 1 职场加薪六大派 | 183

Part 2 加薪牛人给支招 | 187

Part 3 工资“面议”有乾坤 | 190

Part 4 看各路高手的加薪怪招 | 195

Part 5 学会独门秘诀，加薪升职不再是梦 | 201

Chapter 5

年终奖那点事儿 | 204

- Part 1 年终奖有“猫腻” | 204
- Part 2 岁岁年年“奖”不同 | 208
- Part 3 要钱还是要实惠? | 212
- Part 4 你能拿到高额年终奖吗? | 215
- Part 5 给自己一个特别的年终奖 | 218

Chapter 6

福利政策 | 221

- Part 1 你听说过弹性福利吗? | 221
- Part 2 最给力的三大福利 | 226
- Part 3 人性化的福利大盘点 | 229
- Part 4 意外福利给惊喜 | 233
- Part 5 累计工作满一年可享受带薪年假 | 235
- Part 6 领取失业保险金须符合哪些条件? | 239

Chapter 1

“薪”情盘点

Part 1 我的“薪”情谁做主？

小尚在汽车制造行业工作3年了。刚工作时工资1500元，那时小尚也没觉得工资有多低，想着以后在工作中好好表现，再慢慢加薪嘛。可一年过去了、两年过去了，别人加薪两次都没有他的份儿。他一脸惆怅感慨道：“学历低害死人啊，我真后悔当初上学时没好好学习，只读了个专科学校，人家加薪的那几个都是本科毕业；或者要是当初不学这个专业也行啊，你看人家IT行业，一个普通程序员的薪水都和我们副总一样高，要是学了IT我现在哪儿至于拿那这么点儿钱啊。”小尚逢人就说自己定性了，这辈子这个专业这个学历在这个公司加薪是无望了。

在职场中，你的起薪高低和加薪节奏到底是由哪些因素决定的？

老板？学历？行业？公司？还是你所不知道的一些东西？究竟是什么决定了我们的“薪”情呢？

一般来说，影响你“薪”情的客观因素有以下几个。

1. 你所从事的行业。一项针对某大城市白领年薪的调查显示，收入最高的行业分别是 IT、律师、会计师、教育、科研、医疗等行业。

2. 你所在企业的发展情况。通常情况下，效益好的企业，员工待遇也会比较好，在企业里处于关键职位、贡献大的人，薪水会更高一些。

3. 你职位的稀缺性。劳动力供过于求，涨薪难；劳动力供不应求，涨薪快。“年薪 20 万元招高级技师”、“月嫂月薪上万”的现象就是劳动力稀缺性造成的。

影响你“薪”情的主观因素就是你的竞争力，而你的竞争力取决于以下几个方面。

1. 受教育程度。一些企业的人力资源表示，一个人在进入一家公司的前 2 年，很多情况下薪水高低取决于学历高低。

2. 行业经验。随着工作经验的增长和工作技能的熟练，你的薪水也会跟着增长，甚至还会出现成倍增长。一份对白领薪水的调查报告

显示，工作2年以上的，平均年薪都达到了6万元以上，是工作2年以下者的两倍。

3. 能力。虽说学历、经验等因素直接影响你初进一家公司的收入水平，但经过一段时间，个人能力将成为公司衡量你价值以及你加薪节奏的主要因素，此时，能力的高低就决定了你薪水的高低。

案例中小尚也才工作3年，就给自己定性了，从自己学历低、行业一般、专业不好等方面看低自己，认为在这个公司加薪无望了。从心态上来看有些悲观，这是不可取的。我建议像小尚一样的人不要被现实的情况打倒，静下心来，想想如何才能突破加薪的瓶颈，如何在今后的 人生发展中稳步提升个人能力，同时带来收入的阶梯式增长。只要开始，永远不晚；只要你想，就有可能！

1. 选择高薪地区发展自己。从宏观角度来看，经济发展不平衡导致国内同行业薪酬水平也有很大差别。如北上广等一线城市以及长三角等地区，员工薪酬普遍比其他地区高。小尚可以借助网络、朋友、招聘会等渠道了解自己所在地区与其他发达地区同行业薪酬的差别。如果条件允许，可借助自己有三年工作经验的优势到发展前景更大的地

区。

2. 确定是否在这个行业继续发展。小尚在汽车行业工作了3年，没有加薪的原因有可能是工作业绩没有达到公司的要求。在实际生活中，个人的职业兴趣与工作匹配的情况下，工作起来会更加投入，也更容易出成绩。如果职业兴趣不大，个人优势发挥不出来，就会影响个人能力的发挥。小尚需要认真考虑一下自己对这个行业以及当前职业是否有兴趣，如果没有，可以考虑与汽车制造业相关的其他行业，选择自己更有兴趣的行业发展。必要时，可以在专业的职业规划咨询师的帮助下找到自己的发展方向。也许，在适合自己的发展方向上能够更快地发展，更快地出成绩。

3. 企业不同的发展状况也会影响员工的薪酬。小尚在这家企业3年时间，也算是有经验的员工了。在本地区同行业其他企业的同一岗位薪酬待遇如何呢？小尚可以自己查找这方面信息，了解社会平均情况。

一般情况是，如果所在企业经营状况好，员工的工资和福利也会稳定且有较大增幅。企业处于快速发展或稳定发展的阶段，企业给员

工的薪酬也较高。员工薪酬也与企业文化和用人理念有关。真正将人才视为发展资本的企业，员工薪酬会高于同行业其他企业。而将薪资福利视为成本的企业，其员工不可能有高的薪资水平。专业机构调查显示，薪资由高到低排序依次为，欧美独资、非欧美独资、合资、国有企业、民营企业。从文中案例来看，小尚所在企业应该还是比较重视员工薪酬，且按年度增长。小尚之所以一直没有获得加薪的机会，可能有其他层面的原因。

4. 影响加薪的第三个客观因素是岗位因素。从案例内容来看，小尚的学历属于高不成、低不就的范畴，既没有本科比较扎实的基础理论，也没有职业院校学生的实用技能，在企业中位置其实有点尴尬，岗位关键性和稀缺性可能都不高，因此涨薪比较困难。小尚可以考虑本企业中哪些是企业目前和今后急需的热门技术，根据个人的情况在业余时间进行学习，能够获得企业关键岗位的从业资格，从而提升自己在企业中的价值。

5. 个人职业竞争力也影响薪酬。在学校的学习是依靠个人努力获得高分就可以了，但在工作岗位中大多需要一个人的综合能力，如

人际沟通、执行力、团队合作能力、专业能力等。只有综合能力提升了，个人工作业绩才能得到有效提升，并获得企业认可。从案例来看，小尚入职三年了，显然没有在企业中脱颖而出。这说明小尚在主观因素的几个方面没有获得企业的青睐。小尚需要考虑一下自己在哪些方面还需要提升，而不要仅仅根据一纸文凭定性，企业更看重一个人的工作能力。

要想获得高薪，要想提升加薪节奏，不仅要关注客观因素，主观因素也非常重要，且是个人可以通过努力把握的。案例中的小尚对于客观因素过于关注，而忽略了提升个人的综合能力。这显然是有失偏颇的。