

中国顶尖职场专家
亲自推荐的加薪术

职场 加薪术

畅销全球的加薪理念
无孔不入的加薪手段
事半功倍的加薪方法
独步天下的加薪秘诀

李红 编著



外文出版社
FOREIGN LANGUAGES PRESS

中国顶尖职场专家
亲自推荐的加薪术

职场 加薪术

李红 编著



外文出版社
FOREIGN LANGUAGES PRESS

图书在版编目(CIP)数据

职场加薪术 / 李红编著.

—北京: 外文出版社, 2010

ISBN 978-7-119-06692-9

I. ①职… II. ①李… III. ①成功心理学—通俗读物

IV. ①B848.4-49

中国版本图书馆CIP数据核字(2010)第185461号

策 划: 丁 离

责任编辑: 杨春燕 郑祥玲

装帧设计: 赭石设计

印刷监制: 冯 浩

职场加薪术

李红 / 编著

©2010外文出版社

出版发行: 外文出版社

地 址: 中国北京西城区百万庄大街24号 邮政编码: 100037

网 址: <http://www.flp.com.cn>

电 话: (010) 68320579/68996067 (总编室)

(010) 68995844/68995852 (发行部)

(010) 68327750/68996164 (版权部)

制 版: 三河市航远印刷有限公司

印 制: 三河市航远印刷有限公司

经 销: 新华书店 / 外文书店

开 本: 880mm×1230mm 1/32

印 张: 9

字 数: 150千字

装 别: 平

版 次: 2011年2月第1版第1次印刷

书 号: ISBN 978-7-119-06692-9

定 价: 28.00元

· 建议上架: 职场社科

版权所有 侵权必究 如有印装问题本社负责调换(电话: 010-68995852)

第一章 薪资——制度是基础

薪资制度是企业关于薪酬方面具体的制度，薪资的调整是薪资制度的重要内容。所以，如果你想加薪，就要对薪资制度的内涵、本质及其外延有一个全面的科学的了解。你只有充分了解一个企业的薪资制度，才具备了加薪的基础和前提。这样，当你提出加薪的时候，才能做到有的放矢，有根有据。

- 加薪潜规则 / 2
- 重提薪资制度 / 6
- 老板认同的员工 / 10
- 加薪是一场博弈 / 18
- 别被表面现象所蒙蔽 / 21
- 能说会道带来的效益 / 27

第二章 求职——打好薪资的底子

在踏进职场前，你所要考虑的最重要的东西是什么？这个问题问一百个人恐怕有一半以上的人会回答：“工资的高低是自己最关心的。”但是薪金的高低不是一成不变的，它会随着你在职场的发展、个人能力的提高而不断进行变化。可能你刚入职的时候工资并不高，但是经过自己的努力提升技能，薪金也会随之升高。其实，当你求职的时候，对今后

的发展是否有利、你的个人特长能否得到发挥，以及如何体现自身价值等都是要优先于薪资所要考虑的因素。很多人被工资“一叶障目”，只看薪资的多少，失去的将会是一大片的森林。

男怕入错行 / 32

做好职场规划 / 41

薪资——面试的核心 / 51

谈判的语言技巧 / 59

认清自己的老板 / 65

第三章 绩效——实力第一

如果说有什么能让职场人欢呼雀跃的话，那非加薪莫属。薪水是一个员工自我价值的体现，也是一个企业对员工认可度的体现。有人埋头苦干，有人放弃节假日加班，为的就是能多拿一些工资。一个企业能留住人才，激励人才的方式有很多种，企业文化的魅力、企业对员工发展的助推力等等不一而足，但是光有这些还构不成一个企业健康的氛围。企业文化的核心就在于凝聚力和创造力，而加薪，就是员工永远的动力。

狼行千里吃肉 / 76

大河有水小河满 / 81

让能力为你说话 / 86

加薪路上的拦路虎 / 92

摆正自己的位置 / 99

第四章 秘诀——如何要求加薪

很多人对自己的能力十分自信，认为自己在公司苦活累活一人扛，工作不讲究份内份外，对自己职责内的工作，出色完成，在协调同事共同完成项目的时候也不含糊。老板也该给我加薪了吧？自己的实力还是自己最清楚，在综合考虑了自己的能力和素质后，如果确实达到了加薪的条件，那么就要和老板开始谈加薪这个问题了。

掌握公司的薪资秘密 / 104

和同等职位的人做比较 / 109

说出你的期望 / 115

展示你的“绝活” / 124

加薪“偏方” / 128

好习惯 / 132

加薪中的禁忌 / 137

第五章 加薪——与老板过过招

劳资双方的矛盾是永远不可调和的，员工在实现自己利益最大化的同时，老板也在琢磨着怎么才能实现自己支出的最小化。加薪，犹如两大高手过招，双方都使出浑身解数达到自己的目的。对于员工来说，加不加薪不是自己所

能控制的，在这场没有硝烟的战争中往往处于下风。所以我们才能看到关于怎样加薪的各种秘籍，职场中人希望通过自己的“修炼”，与老板“大战三百回合”，从而达到加薪的目的。

敢于表露自己的心声 / 144

把握好尺度 / 148

加薪有诀窍 / 152

讲究战略战术 / 159

各显其能 / 163

加薪里的陷阱 / 169

认清与老板的不同 / 175

第六章 谈判——嘴是一把刀

毫无疑问，和老板进行薪资谈判是整个“加薪工程”中的重中之重。前文概述了一些在和老板谈话的过程中，申请加薪的员工所要注意的一些方式方法。技巧性的东西固然要有，更重要的是，你要懂得谈判的真谛。它不是临时抱佛脚，不是平时在老板的视线中看不到人影，等到加薪时才跑来甜言蜜语。据调查，有47%的员工在平时并没有和老板及时有效地沟通，而在这47%的人群中，仅仅有3.4%的人在和老板谈论“加薪”这个敏感话题时获得了认同。中国职场由于受到传统文化的影响，在平时注意和老板沟通的员工少之又少。大部分人并没有认识到加薪谈判的通畅与否受到业绩、

老板性格、公司现状的影响。

加薪保证 / 180

看准时机 / 186

沟通有术 / 192

有理有据 / 196

谨防误区 / 202

漂亮收尾 / 211

第七章 禁忌——加薪也要讲个度

有的员工每次看到别人领工资都比自己多时，就无法遏制向老板提出加薪的冲动。但是如果加薪那么容易的话，那么每个人都会去找老板要求加薪的。据一项调查数据显示，要求加薪的成功率仅为8.7%。这一数据很明显地显示出加薪的困难。

量个人情况而行 / 218

量个人能力而行 / 223

量公司情况而行 / 231

量老板性格而行 / 234

量市场行情而行 / 238

第八章 跳槽——寻找另类空间

如果职场是一部大型复杂的器械，我们便是机器中的零件，在自己的某一个岗位上兢兢业业地耕耘着“小小一亩田地”。当你不满足于现状，渴望到更重要的位置发挥作用的时候，渴望因为自己的职位提升而能带来高薪水的时候，也许摆在你面前的是不同的路线和选择：有的能直达目标，有的却可能需要你迂回绕远甚至让步。为了获得更高的薪水而跳槽，需要事前三思和一定的技巧。

三思而后行 / 246

作出仔细的比较 / 253

以忍为谋 / 258

不能直接提出来 / 261

给自己留条后路 / 269

跳槽并非尽善尽美 / 275

第一章

薪资——制度是基础

薪资制度是企业关于薪酬方面具体的制度，薪资的调整是薪资制度的重要内容。所以，如果你想加薪，就要对薪资制度的内涵、本质及其外延有一个全面的科学的了解。你只有充分了解一个企业的薪资制度，才具备了加薪的基础和前提。这样，当你提出加薪的时候，才能做到有的放矢，有根有据。

→ 加薪潜规则

据一份调查数据显示，72%的职场中人是为了更好的薪水而跳槽。跳槽，是加薪的一种手段，但动不动就跳槽的人是无法在职场立足的。

职场有职场的规则，在加薪这件事上同样如此。当你的加薪申请得不到批准时，怎样才能如愿以偿呢？加薪潜规则对你很有帮助。

何谓加薪潜规则呢？具体地说，是指除了公司明文规定的加薪条例外，一些对加薪起决定性作用的因素。

或许，你懂得这些之后就会明白自己为什么永远上不了“加薪榜”，为什么看起来能力不如你的人薪金节节攀高，为什么平时贡献最多的人不是薪水最高的人。

潜规则第一点：朝里有人好办事。

职场中人都知道这句话：30岁前靠能力，30岁后靠人脉，人脉就是钱脉。人脉是职场上左右你加薪的资本，在你提出加薪时，平时经营的人脉就能发挥超常的作用。

潜规则第二点：表现出换位思考的能力。

换位思考是指员工站在老板的角度去思考问题，体谅老板的难处和需要，并且让老板知道这一点。当你完成工作时，不单单是为了完成任务，而是在完成任务的过程中考虑老板希望从这件事中看到什么。这不仅体现了你的能力，同时可以获得老板的欣赏。当然，这需要有超高的职场情商。

潜规则第三点：对你不能接受的事情要忍耐。

工作最终是人做的，有你喜欢做的，也有你不喜欢做的。为实现人职匹配的原则，老板一般“量才而用”。当你

对自己的职业定位非常清晰时，你就知道什么样的工作适合自己，什么样的工作对你的发展有所帮助。眼光要放长远点，不要因为一时的单调、枯燥，就愤然辞职。

就当你从事单调、枯燥的工作时，老板也许正在默默地关心你，只是他不说而已，这将为你日后的提拔打下基础。所以，你要耐得住寂寞。心态浮躁，没有忍耐力，不可能获得高薪。

潜规则第四点：怎样让老板第一个想到你，给你加薪。

显然这个潜规则的操作难度更大，需要你早做准备，因为机会只会垂青那些有准备的人。

1. 保证自己的含金量，有能力的情况下考取一些资格证。

比如进入一家外企时英语要求是六级，但你不能进了公司以后不思进取，而要积极考取八级证书；如果你加入公司时是初级会计，那么你在业余时间就要多努力了，把自己的会计资格证换成中级职称，这样随着自身资质的增加，工资也会“水涨船高”。

2. 业绩体现要突出。

今年你的表现有多大的进步，要清楚地传进老板的耳朵里。默默无闻的人，老板连听都没听说过，更不会想到给你涨工资。

3. 要有责任感。

加薪的时候，让老板第一个想到你，不仅要在平时的工作中尽职尽责，而且要有负责的态度，比如做些工作范围之外的事情。举手之劳换来的可能是老板对你的欣赏和信任，在加薪的第一时间也会想起你这个勤勉的人。

薪资水平的高低只是外在的一个表现。你的优势，你的兴趣，你所具备的专业知识，你的职场情商等才是决定你职业发展的关键。所以不要盲目学习加薪的技巧和手段，忽视自身素质的提高，否则，加薪只会是“缘木求鱼”，和自己的初衷南辕北辙。

→ 重提薪资制度

什么是薪资制度，薪资制度有哪些内容？大多数人并不了解。那么首先让我们来认识下薪资制度。

薪资制度的建立是为了达到这样一种目的：即科学有效的激励机制能够促使员工发挥出更大的潜能，为企业创造更大的价值。企业对员工激励的方法多种多样，但是薪资激励可以说是一种最重要、最简单、最实用的方法。它是企业对员工的一种肯定和鼓励，是企业对员工所创造的价值相应回报和答谢。从员工的角度来看，薪资不仅仅是自己的劳动

所得，在一定程度上还反映了员工自身的价值，企业付给员工的薪资高低代表着企业对员工工作认同程度的高低，甚至还代表着员工个人能力的高低和发展前景的好坏。

薪资已不是简单的工资收入，也不是纯粹的经济性报酬。从对员工的激励角度上讲，可以将薪资分为两类：一类是外在激励性因素，如工资、奖金、津贴、社会强制性保险、公司内部统一的福利项目等；另一类是内在激励性因素，如员工的个人经验的成长、挑战性工作、工作环境、职业培训等等。如果外在性因素达不到员工的期望，就会挫伤员工的劳动积极性，给员工带来一种不安全感，从而造成一系列的问题，例如士气下降、人员流失，甚至人员的招聘也会受到影响；另一方面，如果企业采用高工资和多种福利项目来提高对员工的吸引并留住员工，那么作为员工，是很乐意享受这样的待遇的，于是就会安于现状。但是作为企业老板来说，这是最不愿看到的，老板会千方百计地阻挠这种情况的出现，不停地给员工施加压力。

以下是几种常见的薪酬制度：

1. 岗位工资制度。

岗位工资制的形式多种多样，主要包括岗位效益工资制、岗位等级工资制、岗位薪点工资制。它们的主要特点是对岗不对人。岗位工资制按照一定程序，把一系列复杂的工作划分为若干岗位，按照岗位在工作中的重要程度确定工资，一般这种工资制度调整的弹性不大。

2. 绩效工资制度。

绩效工资制度把员工的工资调整与员工个人、员工所在部门以及公司的绩效联系起来，以成果与贡献的多少为评价标准，工资与绩效直接挂钩，强调干多少活儿拿多少钱，是一种注重结果的工资制度。在这种工资制度下，拿多少工资主要看个人的能力和工作态度。但是，这种工资制度也有许多的弊端：例如干得多不一定拿得多，而同一部门干得少的未必就拿得少。这是因为有些工作所创造的价值不好界定，个人绩效无法体现。在一个部门甚至是整个公司中，整体绩效不等于个人绩效之和，因而也会出现个人绩效与工资收入相背离的情况。