

李 雯 编著

价值决定 薪资



创造自我价值，争当抢手员工。我的薪水我做主！

工资不高，**该怪谁？** 工资不涨，**该怨谁？**
怪老板？ **怨公司？**

如果你真这么想，那你就等着被淘汰吧！

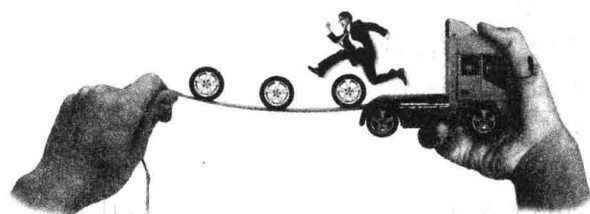
你要学会做潜力股，而不是当个抱怨狂！

民主与建设出版社



李 雯 编著

价值决定 薪资



民主与建设出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

价值决定薪资/李雯编著. —北京: 民主与建设出版社, 2012. 12

ISBN 978 - 7 - 5139 - 0235 - 9

I. ①价… II. ①李… III. ①薪金 - 通俗读物 IV. ①F244 - 49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2012) 第 267972 号

©民主与建设出版社, 2012

责任编辑 刘芳

封面设计 杜帅

出版发行 民主与建设出版社

电 话 (010) 85698040 85698062

社 址 北京市朝阳区朝外大街吉祥里 208 号

邮 编 100020

印 刷 香河县宏润印刷有限公司

成品尺寸 170mm × 240mm

印 张 16

字 数 230 千字

版 次 2013 年 8 月第 1 版 2013 年 8 月第 1 次印刷

书 号 ISBN 978 - 7 - 5139 - 0235 - 9

定 价 28.00 元

注: 如有印、装质量问题, 请与出版社联系。

前言

从2008年到2009年，因《叶问》进入事业高峰期的甄子丹，片酬一路上扬。2010年甄子丹片酬3000万，荣登为新一代影坛“吸金王”。与天价片酬相比，农民工每月工资最多1000元到2000元。我们的工资基本介于这两个极端之间，比上不足，比下有余。

同样是付出劳动，为什么报酬却如此悬殊？这是因为工资是劳动的报酬，是劳动力的价格，而劳动力的价格受供需影响。就如北京、上海的房子很贵一样：土地供求决定地价，也决定房价。如何把自己打造成一个不可替代的、稀缺的“资源”，成为摆在每个员工面前的问题。

时过境迁，现在的工作不是大锅饭，不能蒙混过关。过去，我们选择工作，今天，更多的是工作选择我们。我们必须面对的现实是：谁能给我们饭碗？我们的工资和奖金从哪里来？金融危机的嚣张气焰逐渐离我们远去，而它的影子却留在了我们记忆中。危机不仅带来了企业的洗牌，也是一次劳动力的洗牌。价值决定薪资，胜任才是硬道理。只有具备核心竞争力，才能独善其身、获得高薪；而身无所长，不仅不可能为自己带来升职加薪的机会，甚至可能让自己退出就业市场。从这个意义上讲，当下的职业生涯就是竞争生涯，职业规划就是竞争策略规划，包括如何使自己胜任、成长、提升，这是一连串思考、选择、计划、打拼、发展的历程。

相关调查报告显示：越来越多的公司采用岗位测评的方式来制定与调整工资薪酬标准。在实际操作中，岗位测评通常包括7个要素：对公司的影响、责任范围、解决问题难度、监督管理、沟通技巧、任职资

格、环境条件。根据这7个要素来评定岗位对公司的整体贡献，确定岗位相对价值，最终实现工资薪酬的内部公平性和外部竞争力。可见，公司雇用—个员工，—定是要求员工为公司做出贡献、为公司创造利润。而能为公司创造多少利润和做出多少贡献，取决于员工的能力。这种能力将决定员工的工资和奖金。

而员工的能力由心态与态度、责任与信任、业绩与贡献、胜任与创新等多方面决定。本书从客观实际出发，引用大量鲜活的事例，为广大的公司员工逐步揭示工资和奖金来源的同时，更多地给出提升自身价值的思路与行动方略。

只要我们让优秀成为习惯，让卓越成为自然，高薪就将离我们更近，我们的职业人生将更加辉煌。

编 者
2011年2月

目 录

第1章 正面情绪，创造最佳工作场所

- 1.1 让自己增值，为公司创利 /2
- 1.2 像老板一样工作 /6
- 1.3 负面情绪，不会得到更多 /14
- 1.4 超越客户期望，提升服务价值 /22
- 1.5 七大要素，体现自身价值 /27

第2章 赢取老板信任，信任体现价值

- 2.1 信任创造机遇 /32
- 2.2 打造个人品牌 /38
- 2.3 一份忠诚，可比十份智慧 /47
- 2.4 赢取老板信任 /56
- 2.5 信任的价值需要证明 /62

第3章 承担责任，透视工资大智慧

- 3.1 责任比能力更重要 /70
- 3.2 对工作负责，就是对自己负责 /77
- 3.3 承担大责任，获得大成功 /82
- 3.4 负责任，让你出类拔萃 /87

第4章 骄人业绩，工资证明价值

- 4.1 业绩，加薪升职的通行证 /96
- 4.2 让自己动起来 /103
- 4.3 付出越多，机会越多 /110
- 4.4 高效率创造高业绩 /120

第5章 空杯心态，打造奖金飙升灵魂

- 5.1 空杯，带来进取心 /130
- 5.2 把身后的门关掉 /135
- 5.3 当老江湖遇到新问题 /143
- 5.4 空杯心态，能力不空 /150

第6章 谁动了我的奖金

- 6.1 向抱怨和借口宣战 /162
- 6.2 不做问题员工 /169
- 6.3 不是人才，就会被“裁人” /179
- 6.4 我是一切的根源 /186

第7章 创造持续竞争力，超额奖金不是梦

- 7.1 能做事，会做人 /196
- 7.2 拥有创新思维 /202
- 7.3 让自己不可替代 /210
- 7.4 创造持续竞争力 /221

第8章 学会感恩，你的奖金无处不在

- 8.1 让爱心成就未来 /230
- 8.2 欣赏老板，感谢同事 /238
- 8.3 公司给我们机会，客户给我们信任 /243

主要参考文献 /249

第1章

正面情绪， 创造最佳工作场所





一位哲人说：“微笑，不花费什么，但却创造了许多。它丰富了接受的人，而又不使给予的人变得贫瘠。它在产生的一刹那间，给人留下永恒的记忆。”

不论我们承认与否，快乐工作不仅仅是一种心态，而且是一种至美的追求。事实上，快乐工作让我们的生命更完美、更有意义。

1.1 让自己增值，为公司创利



1. 为公司创造利润是员工的天职

把为公司创造财富当作神圣的天职。

盈利是任何一家想在市场中生存发展的公司的根本目的。创造最大的财富，是公司老板和所有员工最为一致的目标。作为员工，一定要为公司创造财富，而且要把为公司创造财富当作神圣的天职、光荣的使命。

尤其是那些销售部门的员工，应时刻思考怎样抓住商机、怎样开拓市场、怎样扩大产品宣传；时刻思考自己的工作行为到底与公司赢利这个大目标有多少距离；还应时刻思考自己到底能为公司创造多少财富，并把为公司创造财富当作自己的天职，以此为目的，全神贯注、全力以赴。这样，员工才能成就不凡的人生。

炎热的午后，一位满身汗味的老农伸手推开厚重的货车展示中心玻璃门。刚一进门，迎面走来一位笑容可掬的接待员——郝阳，他很客气地询问老农：“我能为您做什么吗？”老农有点腼腆地说：“不用，只是外面天气热，我刚好路过这里，想进来吹吹冷气，马上就走。”郝阳亲切地说：“您一定是热坏了，我帮您倒杯水吧！”接着，他便请老农坐在柔软豪



华的沙发上休息。“可是我们种田人衣服不太干净，怕会弄脏你们的沙发。”郝阳笑着说：“有什么关系，沙发就是给客人坐的，否则公司买它干什么？”喝完水，老农闲着没事便走向展示中心的新货车东瞧瞧，西看看。

这时，郝阳跟着走了过来：“这款车很好，要不要我给您介绍一下？”老农连忙说：“你不要误会了，我可没有钱买，种田人还用不上这种车。”“不买也没关系，以后有机会您还可以向需要的人介绍啊。”郝阳将货车的性能逐一解说给他听。这时候，郝阳的几个同事站在一边，觉得他的举动有些好笑。听完郝阳的介绍后，老农突然从口袋中拿出一张皱皱的白纸交给他，说：“这些是我要订的车型和数量，请您帮我处理一下。”郝阳有点诧异，接过来一看，这位老农一次要订8辆货车，连忙紧张地说：“您一下子订这么多车，我们经理不在，我必须等他回来再和您谈，同时也要安排您先试车……”

老农语气平淡地说：“小伙子，我本来是种田的，由于和别人合伙投资了货运生意，需要买一批货车。但我对车子很外行，买车最担心的是车子的售后服务及维修，因此我儿子叫我用这个笨方法来试探每一家汽车公司。这几天我走了好几家，每次我穿着同样的旧汗衫踏进汽车销售公司，常常会受到冷落，让我有点难过；而你们公司知道我不是客户，还这么热心地接待我，为我服务。对于一个不是你们客户的人都如此，更何况成为你们的客户呢？”

此事之后，郝阳的工作得到了公司的肯定，他的薪水、职位也不断提升。郝阳对工作更加认真负责了，看到公司的业绩日渐上升，一种经营事业的满足感油然而生，而他那帮同事最终都成了他的下级。

如果每一份工作都用心去处理，把上级布置的每一份工作都当作关系公司成败的大事来对待，那么，这些工作都是在为自己的事业大厦加砖添瓦，这样，就会不由自主地要求自己尽善尽美，就会实现自己的理想。

2. 为公司赚钱是第一位

经营一家公司，追求利润是第一目标，一个合格的公司首先必须盈利，否则公司无法生存。



当下，社会处在一个“利润至上”的年代，每个公司为了生存和发展必须秉承这一原则。因此，作为员工，首先要考虑的就是我们为公司赚了多少钱，高过我们的薪水了吗？千万不要认为这是老板在剥削，要知道，如果公司不赚钱，又怎么养活公司的每个员工，怎么去服务社会呢？每个员工必须具备这样一个简单而重要的观念。

每个员工都要全力以赴地去为公司赚钱，这是每个员工的职责和使命。一旦一个员工在心里有了这种使命感和责任感，并习惯基于这种理念行事，那么一定会成为公司最优秀的员工，必将有着广阔的发展空间。

纽约一家金融公司的总裁曾经告诉全体员工：所有的办公用纸必须要用完两面才能扔掉。这样一条规定在很多人看来几乎是不可思议的，一定会以为这位总裁肯定无比吝啬，在一张纸上都要做文章。但是，这位总裁这么解释道：“我要让每一个员工都知道这样做可以减少公司的支出，尽管一张纸没有多少钱，但是却可以让每个员工养成节约成本的习惯，节约就能增加公司利润。因此，这样做是十分重要的。”

千万不要认为一个公司只有生产人员和营销人员才能争取客户、增加产出，为公司赚钱，其实公司所有的员工和部门都应积极行动起来，为公司赚钱。因为，公司要产生利润，就必须依仗开源和节流。不直接与客户打交道的人最低限度也应成为节流高手。否则，浪费会使公司的利润大打折扣。如果明确了自己对公司盈亏有义不容辞的责任，就会很自然地留意到身边的各种创利机会，而且，只要积极行动就会有所收获。

迪克是一家超级市场推销鸡蛋的店员，进入公司不久，就取得了不错的销售业绩，得到了老板的褒奖。他是这样做的：

在售奶柜台或饮料柜台前，顾客走过来要一杯麦乳混合饮料。他总是微笑着对顾客说：“先生，你愿意在饮料中加入1个还是2个鸡蛋呢？”

顾客：“哦，一个就够了。”

这样就多卖出1个鸡蛋。在麦乳饮料中加1个鸡蛋通常是要额外收钱的。让我们比较一下，上面那句话的作用有多大。

员工：“先生，你愿意在你的饮料中加1个鸡蛋吗？”

顾客：“哦，不，谢谢。”

可见，有责任就会有行动，有行动就会有收获！

如果我们想在竞争激烈的职场中有所发展，成为老板器重的人物，就必须牢记，为公司赚钱才是最重要的。请立即以此为目标，动手改善我们的工作。千万不要以为只要做一个听老板话的员工就够了，应该想方设法为公司创造利润。因为，公司请员工来就是希望能够为公司创造利润。因此，无论是开展工作，还是服务于老板，都要把为公司创造利润作为我们最重要的目标。

3. 公司发展是个人发展的基石

只有认真工作，才能带来个人待遇的提升，由此也会为公司创造效益，使自己得到实惠。公司的利益需要个人不断为其努力奋斗，需要所有人的智慧与勤奋来创造。只有我们尽心努力工作，公司计划才能得以推进，效益才能得到提升。公司得到发展，个人价值就会得到体现，最终会实现个人与公司的共同进步。

公司如同是一条航行在大浪中的船，老板就是船长，每位员工都是这条船上的水手。员工与老板是这条船上具有共同命运的人。他们有着共同的利益、目的，有着共同的前进方向。公司的命运决定着所有人的命运。在恶浪来袭时，唯有同舟共济、共进共退，才能彼此和谐配合，最终驶入理想的“港湾”。

每一位员工都是公司的主人，公司是全体员工的，公司利益和个人利益是一致的，没有公司利益就没有员工利益，没有公司发展就谈不到个人价值的体现。水涨船高，只有公司整体效益提升，员工待遇才能改善和提高，才能给员工带来实惠。因此，只有公司发展，员工事业成功及其根本利益才有保障。

由此看来，我们工作首先是自己，为自己就要积极努力创造价值，最终带来员工与公司的整体进步与发展，而我们自己就是这连锁反应的核心，我们应该认清工作目的，端正工作态度，全身心地投入到工作当中，实现个人与公司的共赢。



1.2 像老板一样工作



1. 像老板一样思考

像老板一样思考是对员工能力的一个较高层次的要求，它要求员工站在老板的立场和角度上思考、行动，把公司的问题当成自己的问题来对待。它不仅是员工个人能力提升的重要准则，而且也是提高公司工作绩效的关键。



你的工资和奖金从哪里来

在 IBM 公司，每一个员工都有一种意识——我就是公司的主人，并且对同事的工作和目标有所了解。员工主动接触高级管理人员，与上司保持有效沟通，对所从事的工作更是积极主动，并能保持高度的工作热情。

“像老板一样思考”这种工作态度，源于老沃森的一次销售会议。那是一个寒风凛冽、阴雨连绵的下午，老沃森在会上先介绍了当前的销售情况，分析了市场面临的种种困难。会议一直持续到黄昏，气氛很沉闷，一直都是沃森自己在说，其他人则显得烦躁不安。

面对这种情况，老沃森缄默了 10 秒，待大家突然发现这个十分安静的局面有点不对劲的时候，他在黑板上写了一个很大的“THINK”（思考），然后对大家说：“我们共同缺少的是思考，对每一个问题的思考，别忘了，我们都是靠工作赚得薪水的，我们必须把公司的问题当成自己的问题来思考。”之后，他要求在场的人开动脑筋，每人提出一个建议。实在没有什么建议的，可以对别人提出的问题，加以归纳总结，阐述自己的看法与观点，否则不得离开会场。

结果，这次会议取得了很大的成功，许多问题被提了出来，并找到了相应的解决办法。从此，“思考”便成了 IBM 公司员工的座右铭。



每一位老板都像上文中的老沃森那样，希望自己的员工可以像自己一样，随时随地都站在公司发展的角度来考虑问题，然而由于角色、地位和对公司所有权的不同，员工的心态很难与管理者完全一致。在许多员工的思想中，“公司的发展是由员工决定的”之类的话只不过是一句空话，这是他们拒绝从老板的角度思考问题的主要理由。

彼得是一位颇有才华的年轻人，但是对待工作总是显得漫不经心。为此，他的咨询老师汤姆专门找他做过交流，他的回答是：“这又不是我的公司，我没有必要为老板拼命。如果是我自己的公司，我相信自己一定会比他更努力，做得更好。”

一年以后，彼得写信告诉汤姆他离开了原来的公司，自己独立创业开办了一家小公司。“我会很用心地做好它，因为它是我自己的。”在信的末尾他这样写道。汤姆回信对他表示祝贺，同时也提醒他注意，对未来可能遭遇的挫折一定要有足够的思想准备。

半年以后，汤姆又一次得到了彼得的消息，彼得告诉汤姆自己一个月前关闭了公司，重新回到打工族群体，理由是“我发现原来有那么多的事要我去做，我实在是应付不了”。

许多员工的态度十分明确：“我是不可能永远打工的。打工只是过程，当老板才是目的。我每干一份工作都在为自己挣经验和关系。等到机会成熟，我会毫不犹豫地自己干。”这是一种值得敬佩的创业激情，但是如果抱着“自己当老板，我会更努力”的想法则可能适得其反。很多情况下，我们需要和老板进行“换位思考”，试着站在老板的角度去考虑问题。这样我们每做一件事都会成为日后创业的宝贵经验，等到时机成熟后，我们就可以拥有自己的事业。

我们在工作和生活中需要理解别人。理解的最好角度是站在被理解一方的立场去思考，即换位思考。通过换位思考去了解别人的立场，这对于营造自己工作和生活的小环境是极其有用的。

作为公司的员工，从我们进入公司那一天起，就要开始理解公司和公司的人，从公司的规章制度、产品特征、市场实力到公司文化都要尽

力去理解，进而还要理解同事、上司、老板，理解他们各是什么样的人，有什么样的脾气秉性、工作作风、性格特征。有时候，在工作中还需要去理解：为什么他们要这样处理问题？为什么不是按照我们想象的那样去处理？

与老板进行换位思考，也就是要求员工站在老板的角度去思考一些问题，充分理解老板的苦衷。试想如果我们是老板，我们肯定也希望当自己不在的时候，公司的员工还能够一如既往地勤奋努力，踏实工作，各自做好分内之事，时刻注意维护公司的利益，以保证公司的业务顺利开展，公司的盈利节节上升。既然我们都希望自己的员工这样做，那么，当我们回到自己的位置上的时候，就应该想到，老板既然为我们提供了工作的岗位，为我们发工资和奖金，我们就没有理由不把公司的事情做好。

我们要试着体谅老板的苦衷，只有这样，才能真正意义上从老板的角度考虑问题。老板也是人，他考虑的问题比一般员工更多，因为他处理的事情多，与他打交道的人多。员工和老板之间是什么关系？直观地看当然是雇佣关系，而实际上是共同创造价值、共同分享经营成果的互惠共生关系。在现今的商业环境中，老板和公司员工之间需要建立一种互信的关系。当然，并不是说要对那种长期拖欠工资的老板也一味地迁就，而是说当公司真有困难的时候，只要老板能够跟我们推心置腹地讲清楚，让我们有足够的思想准备，我们也应该体谅老板的艰辛和困难，并且自动自发地站在老板的角度看问题，从公司的利益出发，为老板出谋划策。

当然，公司的管理者们希望员工“像老板一样思考”，树立一种主人翁意识时，并不是发出了所有人都可以成为老板的信号，而是向员工提出了更高的要求。要知道，我们工作并不是单纯地为了成为老板或是拥有自己的公司，我们既是在为自己的生活工作，也是在为自己的未来工作。以更高的标准来要求自己，可以取得更大的进步。这其中包括：具有更强的责任心，努力争取更上一层楼；更加重视对顾客的服务；心智得到更大的提高；赢得更加广泛的尊重；取得更多的合作机会，等等。





科比曾是一家贸易公司的部门经理，虽然他完全可以安排其他人去完成所有的工作，但他对进货出货的细节全部都要把关。在与客户的沟通中他也始终保持良好的服务态度；在内部问题的管理上，他也做得井井有条，有声有色，办公室的人际氛围十分和谐，员工在工作中都能抱成团。几年后，因为科比的优异表现，他被调到了总公司工作，职位也得到了相应的提升。

科比就是一位用老板的眼光来看待自己工作的人，他相信，自己要想有更大的发展空间，就必须从现在开始做起，他相信机会来自于努力工作。

那么在工作中，如何“像老板一样思考”呢？这需要我们对自我的行为准则有更为深刻的认识。请思考如下问题：

如果我是老板，会怎样对待态度恶劣、无理取闹的客户？

如果我是老板，目前这个项目是不是需要先优化一下，再做投资的决定？

如果我是老板，面对公司中无谓的浪费，是不是应该立即采取必要的措施加以制止？

如果我是老板，是不是应当保证自己的言行举止符合公司要求，代表公司利益，以免对公司产生不良影响？

……

我们无法在此一一列举老板应该思考的所有问题，但毫无疑问，当我们以老板的角度思考问题时，应该对自己的工作态度、工作方式以及工作成果，提出更高的要求。只要深入思考，积极行动，那么所获得的评价一定也会提高，我们很快就会脱颖而出。

2. 像老板一样的心态

老板心态不是老板的专利。有些人叫他老板，他以老板自居并洋洋得意。其实，他并不是真正意义上的老板，因为，他没有老板心态。有些人并没有老板的头衔，甚至在从事着十分平淡或简单的工作，比如充当一个收银员、一个文员或秘书，但他却可能是真正意义上的老板，因为他具备了当老板的基本素质——老板心态。



所谓老板心态指的是一种使命感、责任心、事业心，指的是一种大处着眼、小处着手的工作精神，指的是对效率、效果、质量、成本、品牌等方面持续的关注与尽心尽力的工作态度。像老板一样思考，像老板一样行动，具备了老板心态，就会去考虑公司的成长，考虑公司的费用，就会感觉到公司的事情就是自己的事情，就会知道什么是自己应该去做的，什么是自己不应该做的。反之，就会得过且过，不负责任，认为自己永远是打工者，出力流汗拿工钱，公司的命运与自己无关。如果是这样，他就不会得到老板的认同，不会得到重用，低级打工仔将是他永远的职业。

像老板那样执著，像老板那样奉献，把老板的钱当成自己的钱，把老板的事当成自己的事。

很多人在很多时候，总是把老板的钱和老板的事当成别人的钱和别人的事来对待，最终结果是：老板把他们当成了外人。如果我们转换思维和行动方式，把老板的钱当成自己的钱——凡事讲节约；把老板的事当成自己的事——凡事讲效率和效果。最终结果将是：老板会把我们当成自己人。假如我们确实坚持这样做了，老板仍无动于衷，那就看我们是否真的坚持了，是否持之以恒了。如果是，老板仍不买账，我们也没有吃亏，因为这个不领情的老板磨练了我们，使我们具备了老板心态和老板思维，我们也要感谢他。

老板心态就是“每桶四美元”。

从前在美国标准石油公司里，有一位员工叫阿基勃特。他在远行途中住旅馆时，总是在自己签名的下方写上“每桶四美元”的标准字样，在书信及收据上也不例外，签了名，就一定写上那几个字。因此被同事叫做“每桶四美元”，而他的真名倒没有人叫了。

公司董事长洛克菲勒知道这件事后说：“竟有员工如此努力宣扬公司的声誉，我要见见他。”于是邀请阿基勃特共进晚餐。

后来洛克菲勒卸任，阿基勃特成了第二任董事长。