

高薪一定有大原因

阅读高薪原因 寻找人生缺口

如果你只为生存而工作，
那么很快你的生存也就成了问题。

李文勇 著



问一问
别人为啥拿高薪
掂一掂
我的差距有多大
想一想
自己应该怎么办

跨国集团培训企业的十条不改军规
优秀员工获取高薪的十大必经之路



清华大学出版社

高薪一定有原因

李文勇 著



清华大学出版社
北 京

本书封面贴有清华大学出版社防伪标签,无标签者不得销售。

版权所有,侵权必究。侵权举报电话:010-62782989 13701121933

图书在版编目(CIP)数据

高薪一定有原因/李文勇 著. —北京:清华大学出版社, 2009.3

ISBN 978-7-302-19422-4

I. 高… II. 李… III. 企业管理: 劳动工资管理 IV. F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2009)第 013268 号

责任编辑: 荣春献 高晓晴

封面设计: 许文婷

版式设计: 孔祥丰

责任校对: 胡雁翎

责任印制: 孟凡玉

出版发行: 清华大学出版社

地 址: 北京清华大学学研大厦 A 座

<http://www.tup.com.cn>

邮 编: 100084

社 总 机: 010-62770175

邮 购: 010-62786544

投稿与读者服务: 010-62776969, c-service@tup.tsinghua.edu.cn

质 量 反 馈: 010-62772015, zhiliang@tup.tsinghua.edu.cn

印 刷 者: 北京密云胶印厂

装 订 者: 三河市漂源装订厂

经 销: 全国新华书店

开 本: 169×230 印 张: 9.75 字 数: 159 千字

版 次: 2009 年 3 月第 1 版 印 次: 2009 年 3 月第 1 次印刷

印 数: 1~10000

定 价: 20.00 元

本书如存在文字不清、漏印、缺页、倒页、脱页等印装质量问题,请与清华大学出版社出版部联系调换。联系电话: (010)62770177 转 3103 产品编号: 030931-01



前 言



当今职场竞争激烈，所有的职场人士都面临着巨大的压力——来自上司的压力，来自同事间的压力，来自家庭的压力，住房、医疗、赡养老人、子女教育……面对这些如潮水一般的压力，你将如何应对？作为身在职场中的你来说，答案只有一个，那就是提高你的薪水！

也许你是一名初涉职场的年轻人，刚刚结束自己的十年寒窗苦读，你对自己有着很高的期望，觉得自己富有学识，应该立刻得到一个薪水丰厚、职位显赫的工作。但工作了一段时间后，你也许发现自己的工作能力没有想象中那样高，工作经验也相对缺乏。这种情况下，你所期盼的高薪职位看起来遥遥无期。

也许你已经在职场打拼多年，但发现跟你一块进入公司的同事一直在加薪，而你的薪水较之以前涨幅却不大。你感到自己和同事之间慢慢拉开了距离。你一定愤愤不平，觉得老板对你太不公平。但有一点需要注意，没有一个人的薪水在一开始就是高的，更没有一个老板会糊里糊涂给员工高薪。

事实上，没有人希望自己的薪水一成不变。只要你身在职场，就不得不为了自己的薪水而努力。获得高薪不仅是你谋生的手段，挑战高薪更是每一名职场中人的终极目标。或者说，职场就像是你为了追逐更高薪水的战场一般。看那些年薪数十万的“金领”打工者，你会发现他们的薪水一直在不断地提高，他们一直在向更高的薪水挑战，在获得更高薪水的同时，他们也用自己独特的人格魅力、



敬业的工作态度、积极的生活理念和高效能的工作技巧成为众多追求高薪人的榜样。

本书从十个方面，详细论述了获得高薪的原因，并以介绍全球诸多高薪人士的工作方式为切入点，通过对众多高薪人士获得高薪的原因分析，力求使读者能够更顺利地掌握获得高薪的秘诀，告诉读者获得高薪的正确办法——不是抱怨，不是牢骚，而是卓有成效的工作。你只有为公司创造了更高的效益，才能获得更高的薪水。

在编写本书过程中，得到了毛林、石娟、武振、罗哲郁、谢荣湘、张彩玉、王海涛、石国桥、袁小蕊、李志华、黄凤祁、郑小兰、吴行达、魏立彩、万丽珍、王站鹏、何凤娣等人的大力支持，在此一并表示感谢！



目 录



高薪原因第一条：告诉老板，你跟别人有什么不同.....	1
任何一个高薪者都是独特的	2
聪明的老板不会无缘无故给人加薪	4
你要做的就是脱颖而出	7
用行动告诉老板你的与众不同	9
拒绝平庸，追求卓越	13
高薪原因第二条：永远不要荒废你的专业，它是最好的名片	17
专业是你成就一切的基础	18
离开了校园，学习并未结束	20
你的时间浪费了吗	23
知识更新，永远都没有尽头	26
对待专业，你要充分地“贪婪”	29
高薪原因第三条：如果你只为生存而工作，你的生存也会成问题	31
你在为谁工作	32
工作不仅是谋生的手段	34
薪水是工作报酬的一部分	37



个人追求服从于工作使命	40
为实现人生价值而工作	42
为公司的发展不懈努力	46
高薪原因第四条：不要等，如果想到了马上就做	49
好想法只是一个开始	50
无谓的准备只会错失良机	51
犹豫是弱者的标签	54
关键时刻要有敢作敢为的气魄	57
行动是通往高薪的捷径	60
别人退缩时，正是你的机会	63
高薪原因第五条：面对问题，你是漠视者、抱怨者、上报者还是解决者	67
漠视者：下岗离你不远了	68
抱怨者：请闭上你的嘴	71
上报者：只是一个合格的员工	74
解决者：才是公司需要的	76
高薪原因第六条：请你自问：我为公司创造了多少效益	79
公司效益决定员工的薪水	80
竞争时代，只有功劳没有苦劳	82
员工的使命是为公司创造效益	85
老板不会无视你的贡献	86
在跟同事比收入前，先比效益	88
高薪原因第七条：任何地方任何时间，始终牢记你是公司的一员	93
维护公司像维护自己的生命(《员工准则》)	94
工作地点不仅仅在办公室	95
下班了，你还是公司的员工	97
不管在哪里，你代表的是公司	98
只要有机会，不遗余力推广公司	101
以公司为自己最大的荣耀	102



高薪原因第八条：甘做公司一块砖，哪里需要往哪里搬	105
学会服从，高度敬业	106
永远不跟老板讲价钱	108
永远不为自己寻找借口	109
工作就是岗位挑你，而不是你挑岗位	112
要思考：怎么做一块更有用的砖	113
多做工作只是多费一点时间和精力	114
高薪原因第九条：留心后你就发现，高薪者都是客户的“近亲”	119
客户是你的衣食父母	120
与客户攀亲拉故	122
别怕拒绝，那是工作的一部分	123
你的形象代表你对客户的重视程度	125
没有人愿意拒绝热情	128
高薪原因第十条：即使离职了，也要让同事怀念你	131
人脉不好，高薪当然有难度	132
表现自己，同时感谢同事的帮助	134
赞美是最实惠的礼物	136
主动帮助同事，别等他们向你要求	137
用行动告诉同事：你是他们的挚友	141
重视同事间的应酬	143
善用手机短信联络同事感情	144





1

告诉老板，你跟别人有什么不同



每个人一定会有某些方面的才能，这就是你的与众不同之处。高薪者之所以高薪，就是充分发挥出自己的才能，使自己与众不同。因此跨国企业常常将此条原因列为培训员工的第一条军规。

任何一个高薪者都是独特的

2008年3月发布的平安2007年度财务报告显示,马明哲的年薪高达6616万。根据平安披露的资料,马明哲2007年薪酬构成为——底薪:税前为480万元,占总收入不足8%。奖金:占总收入不到30%。期权:占总收入的60%以上。期权于2004年按照当时平安H股发行价10.33元授予,2007年6月按照当时股价52元核定行权。

2008年4月3日,盛大网络宣布,由于个人发展需要,唐骏将不再担任公司总裁一职。唐骏将转任公司CEO顾问,并继续担任盛大董事。在离职当日,唐骏接受专访时坦言将加盟一家民营企业,但未详细透露。今日有传言称唐骏将加盟上海复星集团,唐骏对此予以了否认,对于年薪10亿的传言,唐骏表示不评论,但其表示“不会比这少”。

希望像马明哲、唐骏那样成为一名“金领”打工者,相信是所有正在职场艰苦奋斗的人的梦想。然而,我们在羡慕那些高薪者的同时,也应该关注这些高薪者之所以能拿高薪,有没有更深层次的原因。

高薪者是因为在生理上处处高人一筹,才会理所应当享受如此高薪的待遇吗?显然不是。几千年前,陈胜都知道:王侯将相,宁有种乎?那么,高薪者之所以高薪的原因是什么呢?获得高薪的方法是否有规律可循?

不可否认,有很多人在尽自己最大的努力工作,也自认为做得相当成功,可是却发现自己陷入一个相当尴尬的人生境况当中——虽然从工作上讲自己无愧于心,但是薪水总是和自己的付出不成正比。

根据研究表明,拿百万年薪者有着以下一些显著特征。

- (1) 选择新的成长性的行业
- (2) 努力成为新产业的精英
- (3) 尽量拥有多元文化背景

- (4) 在企业紧要时刻力挽狂澜
- (5) 做新技术、新潮流的启蒙人和权威发布人
- (6) 有足够的个人能力
- (7) 捆绑更多的社会资源
- (8) 有足够的忠诚

事实上，如果我们能像百万年薪者一样主动地管理着自己的人生，那么，我们就能有更多的机会自如地掌控着生活。这绝对不是一个自欺欺人的念头。曾经有一位哲人说：机遇总是给有准备的人预设的。在目前这个社会里，职业人士的未来是可以预见的。也就是说，百万年薪是一种人生管理的过程和智慧。正如那句古话：“三岁看大，十岁看老。”有一些看似神秘的东西原来就是与未来有联系的，比如说，你的学科选择，你的胆识和生活品质等，一些硬件上的东西是什么人都无法改变的，如高超的个人能力、某一种经历对未来的指向、社会交往面等诸如此类的东西。

下面让我们关注一下高薪者的职业生涯：

平安董事长马明哲曾任南开大学兼职博士生导师；中共党员，广东省政协常委，人大代表；曾任香港招商局社会保险公司副总经理；1988年担任中国平安保险公司董事、总经理；1994年至今任中国平安保险股份有限公司董事长兼总经理(现为中国平安集团董事长)；亚洲唯一出任美国中央高科技保险公司的独立董事。

唐骏博士曾任微软(中国)有限公司总裁。同时兼任位于上海的微软全球技术中心的总经理一职。唐骏博士是国际版操作系统的计算机专家和微软公司杰出的职业经理人，他于1994年加入微软公司，担任微软总部 Windows NT 开发部门的高级经理。他所领导的部门成功地设计、开发并发布了远东版(包括日文版，简体中文版，繁体中文版和韩文版)Windows NT 3.51、Windows NT 4.0 和 Windows 2000。



从高薪者的成功经历可以看出，高薪者之所以高薪，除了一些必备的素质以外，更具备了独特的个性。也就是说，百万年薪的方法有很多，重要的是，你是否做得更有技巧，做得更优秀。

虽然高薪者们的职业之路都有相似之处，但他们又存在着各自的独特性。李亦非如果不是一个中国文化的符号，如果没有坚持漂洋过海，维亚康姆肯定不会对她另眼相待，委任其为 MTV 音乐电视频道的中国区总经理；张伟俊如果没有在安达信做人力资源总监的历史，而是做另一家公司另一职位的总监，他也不会成为中国本土人力资源公司第一个出资百万聘请的人员；更多的事例表明，拿百万年薪者在各自的职业生涯中有着独特之处，这些独特之处对于那些正在追求高薪的人来说就是一个人生的昭示。

聪明的老板不会无缘无故给人加薪



阿波在一家快速消费品公司已经工作了两年，一直是不温不火的状态，待遇不高，但能学东西，比较锻炼人，薪水也马马虎虎过得去。但最近和一些老朋友交流过程中，他发现大家都发展得不错，好像都比自己好，这使得他开始对自己目前的状态不满意了，考虑怎么和老板提加薪或者找准机会跳槽。终于，他找了一次单独和老板喝茶的机会，开门见山地向老板提出了加薪的要求。老板笑了笑，并没有理会。于是，他对工作再也打不起精神，开始敷衍应付起来。

一个月后，老板把他的工作移交给其他员工，大概是准备“清理门户”了。他赶紧知趣地递交了辞呈。可令他始料未及的是，接下来的几个月里，他并没有找到更好的工作，招聘单位开出的待遇甚至比原来的还差了。



在职场上，像阿波这样本想加薪，最终却“赔了夫人又折兵”的现象并不在少数。事实上，这种情况也是每一个追求高薪的人最烦恼的问题之一——每天兢兢业业地工作，一心想着加薪，终于身边有人加薪了，于是自己内心也开始蠢



蠢欲动：“是应该主动向老板提出加薪要求，还是静观其变等待老板主动给自己加薪？如果主动提出加薪，老板会不会因此对自己有成见？”于是，这种矛盾的心理最终使自己心理失衡，影响了工作效率，到头来使得高薪的梦想越来越遥远。

而相比阿波，下面这个案例中的小江在处理加薪的问题上则聪明得多。



小江连续几次在部门的绩效考核中排名靠前，但薪水就是没涨。于是他认真总结了一下，发现主要是由于自己平时在办公室里表现得不够勤奋和积极，只知道埋头苦干做自己的事，不知道将工作做得更好。

从此以后，他不仅把自己的工作做好，而且尽量把工作做得好到老板的意料之外。除此之外，他还尽量帮助同事，适当加班。两个月后，同事、主管都对小江的评价有了质的提升，等到项目成功收尾时，小江的工资袋也比从前鼓了许多。



从小江成功加薪的经历我们可以看出，老板不会无缘无故给员工加薪。阿波最大的失败就在于他并没有特别突出的工作业绩就要求加薪，或者说，老板并不认为存在给他加薪的理由。小江的聪明之处在于，他明白自己要加薪，就必须制造一个正当的理由，而这个理由不仅要得到老板的认可，还要得到其他同事的认可。能够做到这一点，唯一的方法就是主动去工作，把工作做得比老板期望的还要好。这正如台湾著名主持人曹启泰在《上班族那点事儿》中说的：“领导的眼睛都是雪亮的，永远要相信，领导比你聪明！”

主动工作就是不用别人告诉你，你都可以出色地完成工作。这也是高薪者之所以高薪、之所以绩效高的最根本原因。高薪者的“积极主动”，体现在工作的点滴之中。也正因为如此，他们的工作能力才日强一日，工作业绩才不断提高，薪水也会不断地提高。

一位善于主动工作的员工，是这样描述自己的职责的：“在这个不断变化的世界里，我有责任为改变自己以及我所在的公司和社会尽力。这意味着我必须考

考虑到他人和我自己的各种行为与对策的长远后果。我必须努力争取双赢。我所在的公司把我看成是一个值得信赖的员工，一个能够大胆直言、提出问题和提供建议的人。虽然我正式的工作职责中并不包括这部分内容。”

思想上的积极主动落实到现实工作中，主要体现在以下几个方面。

1. 不等待命令

如果你习惯于“等待命令”，首先，就会从思想上缺乏工作积极性而降低工作效率；其次，你还会养成只做你喜欢的工作的习惯。一个人一旦被这些不良思想左右，他就很难要求自己主动去做事。即使是被交代甚至是一再交代的工作，他也会想方设法拖延、敷衍。事实表明，“等待命令”是对自己潜能的“画地为牢”，从一开始就注定了平庸的结局。

2. 工作时不要闲下来

工作中不让自己闲下来，主动找点事做，你就能更加完善自己，在工作中提高自己的工作能力。优秀的员工每当完成一项工作时，总去翻工作日记，问自己是否所有的目标都已达到？有什么项目需要加上去？还需要向别人学习什么，使自己的工作能力得到扩大和充实？总之在任何闲暇的时候主动出击，你就能争取到更多的机会，不断提高自己的经验和能力。

3. 主动做分外的事

许多著名的大公司认为，一个优秀的员工所表现出来的主动性，不仅是能坚持自己的想法，并主动完成它，还应该主动承担自己工作以外的责任。

要想成为一名优秀的员工，就必须具有积极主动的做事习惯，这种积极主动不能仅仅局限于一时一事，你必须把它变成一种思维方式和行为习惯。只有时时处处表现出你的主动性，才能获得机会的眷顾，并最终成就卓越。

主动去做吧！不要以为老板必定会了解你工作中所有的难题，从而会发出指令、采取措施化解问题。今天，所有商业领域的变化速度都越来越快，管理层越来越不可能在第一时间了解所有该做的事情。因此，消极等待老板对某个问题的注意，是不负责任的，是在冒着失去顾客、失去工作甚至损害整个公司的风险。因此，永远不要把“要我做”当作工作的前提，“我要做”才能实

现高绩效。鉴于此，你必须像那些高薪者学习，发扬主动工作的精神，变“要我”为“我要”。无论面对的工作多么枯燥乏味，“我要”的主动精神都会让你取得非凡的业绩。到那时，老板自然会认可你的价值，加薪也就指日可待了。

你要做的就是脱颖而出

要想获得一个好职位，如何成功地向上司推荐自己是非常重要的，你必须让上司知道你每天在干什么，并对你有较高的评价。许多人都以为自己只要表现好、工作好，迟早都会得到重用。但有时候情况并不是这样，因为老板每天都有很多事情要处理，他不可能对每个员工的方方面面都有详细了解。因此，要想取得高薪，你要做的就是老板的视线中脱颖而出。

在竞争激烈的职场中，如果你是一个“安全专家”，不敢向“不可能完成”的工作挑战，那么，你很难得到老板的垂青，自然也就错失很多加薪的机会。当你万分羡慕那些薪水比你高的同事，羡慕他们深得老板器重并被委以重任时，你一定要明白，他们的成功绝不是偶然。如同禾苗的茁壮成长必须有种子的发芽一样，他们之所以成功，很大程度上取决于他们勇于挑战“不可能完成”的工作。在复杂的职场中，正是秉持这一原则，他们磨砺生存的利器不断力争上游，才能脱颖而出。

中南某省，市场以其独特的消费结构和复杂的管理环境而闻名。某保健品企业曾经连续两年派员工进行开拓，均无功而返。后来一名刚到公司的研究生主动请缨，在争取了相关的总部政策支持后，单枪匹马深入该省，起用当地员工，一改前人先打省会城市再做中小城市的思路，避开当时的领导品牌在省会等重要城市的种种封杀，同时在营销手段和策略上大胆尝试。最后一举启动市场，沿着京广线杀回省会，一年间将市场业绩做到了全国第二的水平。次年，该研究生就直接由区域经理被任命为西南大区经理，两年后成为年销售逾 10 亿元的集团公司行销总裁，而当时他才 30 岁出头。

在企业的工作日程表上，常会出现一些员工不感兴趣的工作，这正是需要你挺身而出，一肩挑起的时候。积极主动、自觉自愿担当面前的任务、项目或额外的责任。当出现了问题时，主动伸出援助之手，帮助寻找解决办法。如果你能为一个特别任务小组增添价值，那就加入到它的行列中去；如果你有机会承担额外的责任，一定要勇敢地接受挑战，并在工作中尽职尽责，努力把工作完成得比上司预期的还要好。

巴顿将军有句名言：“一个人的思想决定一个人的命运，不敢向高难度的工作挑战，是对自己潜能的画地为牢，只能使自己无限的潜能化为有限的成就。与此同时，无知也会使你的天赋减弱。”

一位老板描述自己心目中的理想员工时说：“我们急需的人才，是有奋斗进取精神，勇于向‘不可能完成’的工作挑战的人。”具有讽刺意味的是，世界上到处都是谨小慎微、满足现状、惧怕未知与挑战的人，而勇于向“不可能完成”的工作挑战的员工却不多见，是人才市场上的“抢手货”。

当一件人人看似“不可能完成”的艰难工作摆在你面前时，不要抱着“避之唯恐不及”的态度，更不要花过多的时间去设想最糟糕的结局，不断重复“根本不能完成”的念头，这等于在预演失败。就像一个高尔夫球员，不停地嘱咐自己“不要把球击入水中”时，他脑子里将出现球掉进水中的影像。试想，在这种心理状态下，打出的球会往哪里飞呢？用行动积极争取“职场勇士”的荣誉吧！让同事和老板都知道，你是一个意志坚定、富有挑战力、做事敏捷的好员工。这样一来，你就无须再担心得不到加薪的机会了。在此需要提醒的是，要想从根本上克服“自我否定”的障碍，走出“不可能”的阴影，跻身老板认可之列，你必须有充分的自信。相信自己，用信心支撑自己完成这个在别人眼中不可能完成的工作。

除了敢于接受挑战外，著名管理顾问克利尔·杰美森对如何在老板眼中脱颖而出提出了另一种方法，他说：“许多人以为只要自己努力工作，顶头上司就一定会拉自己一把，给自己出头的机会。这些人自以为真才实学就是一切，所以对提高知名度很不经心，但如果他们真的想有所作为，我建议还是应该学学如何吸引众人的目光。”他的话指出了在晋升过程中一个至关重要的问题，那就是如何向上司、同事推荐自己，形成影响力。



一位省级经理4年前刚刚入行时，天天呆在市场一线，与经销商和终端摸爬滚打。业余时间，他埋头苦读，然后结合实际市场操作，向公司内的报纸投稿，偶尔有文章还见诸报端。一次，公司报纸组织有关售后服务大讨论的征文比赛，他就把平常自己在工作中的一些体会总结出来，然后运用有关营销理论进行了分析，写出文章投过去。当时来自公司总部和各地市场的参选稿件有500多份，评出获奖者10名，他的名字排在了第三位。其文章恰好被当时分管市场工作的一位副总裁看到，认为文采不错，有市场头脑，就将他调到身边从事市场调研工作，亲自进行传帮带，半年之后，又把他派到市场担任县级经理，然后是地级经理、省级经理。



这位经理的成功源于他巧妙地自我推荐，安排计谋，只字不提供加薪升职之事，达到了投桃报李的效果。有人说，向上司展示你过去的傲人成绩，那只会证明你现在比过去做得差；有人说，展示自己的才华以及对公司、对上司的忠诚，但这本来就是部属应尽的本分，不必多此一举。

向上司展示什么最好？答案就是你的潜力！因为这能向上司表明你有多种才华，可胜任比目前更具有挑战性的工作和更高的职务。实际上每个人都有自己的才能，也许你有管理的才能、绘画的天赋、写作的悟性、思考的资质，等等。无论你的特长是什么，都不要把自己藏起来，你应该积极地把你的才能发掘出来并发挥得淋漓尽致。

用行动告诉老板你的与众不同

也许你现在看那些高薪者，觉得他们都是那么与众不同，他们举手投足之间都饱含着自信与洒脱。是的，正是因为与众不同，才使得他们一步步从普通的“蓝