

To pay into a reality



郭家◎编著

掌握加薪的法门，加薪不是梦。

让你的薪水涨上去，这个目的不庸俗，薪水是生计的需要，也是个人价值的体现。

把加薪 变成现实

金盾出版社

把加薪变成现实

郭 家 编著

金 盾 出 版 社

内 容 提 要

本书阐述了公司职员加薪的合理性和必要性。为了获取一份能体现自身价值的薪水,职员应该始终忠于公司,努力提升自己的专业技术水平,不断为公司的发展奉献力量。同时,还要处理好与领导和同事的关系,维持一个和谐的工作环境。本书通俗易懂,案例丰富,是职场人士获取高薪的良师益友。

图书在版编目(CIP)数据

把加薪变成现实/郭家编著. —北京:金盾出版社, 2009.5

ISBN 978-7-5082-5653-5

I. 把… II. 郭… III. 成功心理学—通俗读物 IV. B848.4-49

中国版本图书馆CIP数据核字(2009)第038832号

金盾出版社出版、总发行

北京太平路5号(地铁万寿路站往南)

邮政编码: 100036 电话: 68214039 83219215

传真: 68276683 网址: www.jdcbs.cn

封面印刷: 北京精美彩色印刷有限公司

正文印刷: 北京蓝迪彩色印务有限公司

装订: 北京蓝迪彩色印务有限公司

各地新华书店经销

开本: 787×1092 1/16 印张: 19 字数: 256千字

2009年5月第1版第1次印刷

印数: 1~8 000册 定价: 37.00元

(凡购买金盾出版社的图书,如有缺页、
倒页、脱页者,本社发行部负责调换)

薪水涨上去的秘密

加薪是正当行的。天下熙熙，皆为利来，天下攘攘，皆为利往。中国更有一句古话叫“无利不起早”，由此看来，“耻于谈利”倒是违背人性了。现如今，芸芸众生追求金钱，都应该理直气壮，对于十年寒窗苦读的莘莘学子来说，用所知所学换来的薪水，不仅仅是谋生和享受生活的需要，也是成本的“回收”和个人价值的体现。

如果问那些工薪族一个问题：“你是否对现在的薪酬待遇满意？”虽然有的回答含蓄，有的回答直接，但大部分人对自已的薪酬很不“满意”，具体回答不外乎以下几种：

“我们大家做的都一样，为什么有人拿的比我多几倍？”

“我在公司做了这么多年了，可薪水还是那么点。”

“大家能力都差不多，凭什么他就能拿高薪？”

当进一步追问：“你为什么选择不选择跳槽”时，他们的回答也大同小异：“工作不好找，而且，天下乌鸦一般黑，去另一个公司未必就比这里好多少。”

如果你还在为薪水不高而抱怨，如果你还在为待遇不公而气愤，那么你为什么不出跳禁錮的自我思维，找到你低薪的真正原因呢？只有找到症结，才能对症下药。

首先，我们要明白一点，老板一般是不会主动给你加薪水的，你要学会开口向老板要薪水。涨薪水，理想的结果当然是老板下察民情，体恤员工，主动地、乐呵呵地涨薪水了。当你努力工作，尽力表现，夜夜都想象着那一天：一大早，老板把你叫进办公室，和蔼可亲地对你说：“辛苦了，做得不错，我决定给你加钱。”但很多员工面临的问题是：苦苦期盼，这个激动的时刻却一直没有到来。也许永远不会来。

其次，就是要让老板看到你的表现和成绩。做这样一个假设，你是一

位非常谦虚的人，做出了许多成绩，却从来不自我吹嘘。那么，谁能向你保证，老板一定能认识到你的价值呢？那些不断冲进老板的办公室，喋喋不休地述说自己光荣业绩的人，肯定会引起老板的注意。当然你不一定要冲进办公室去，但至少你要做出各种暗示：你为老板做了很多事情。

或许你在非常努力地工作，非常出色地完成了任务，因而没有时间去到处游说，自吹自擂。但必须注意的一种现象是：你的工作越出色，一切进行得越顺利，别人管理你的机会就越少，需要纠正的错误也越少，你就会变得更加地默默无闻，不为人所注意。这很不公平，但这却是事实。根据美国的相关调查，只有10%的职员得到的评估与其实际业绩相符——而90%的职员的评估是看他如何推销自己！

在薪水谈判中摆出自己做出的独特业绩，这是非常有效的。请你想象一下这样的情形：我是老板，到目前为止，我对你一无所知，现在你突然跑到我面前，跟我说你做出了多少多少业绩，我会觉得很唐突，我对你没有任何印象。事实可能如你所说，但这对老板实在是有点突然，老板从来就没在意你对公司做出过多少贡献，还以为是可有可无的，加薪就更别谈了。

最后要强调一点，向老板要薪水，有很多的技术问题，当然技术不是最根本的，最根本的是：“薪水其实是你自己定的。”

当你看到自己的薪水和别人有差距或者差距很大时，你首先要考虑：我在公司的什么位置上？我在这个位置上做了些什么？我对公司未来的发展所能做出的贡献有多大？我的技能为公司老板解决的是什么层面上的问题？我到底能为公司带来多少利益？

关注薪水没有错，但是拿多少还是在于你自己。正如卢梭所说：“要想得到上帝的报偿，你必须要先支付你的价值。”

其实，加薪并不是从你走进老板办公室的那一刻才开始的。对聪明的职员来说，加薪的枪声在他的第一个工作日就已经鸣响了。你应该在老板的眼前播撒种子，让老板亲眼看到，这些种子是如何成长起来的——然后，你再邀请老板参加“收获节”的盛宴，这一天就是你和老板进行加薪谈判的那一天。

作者

第一章 你加薪了吗 / 1

薪水是你的价值体现，它代表着你的成绩和个人成就。当你拿的薪水不够高时，你首先要想到的是你为公司创造了什么，你将来能为公司创造什么。因此，对于聪明的职员来说，加薪的枪声在他的第一个工作日就已经鸣响了，他在日常工作中的每一份努力都是为日后的加薪做准备。

你的薪水能体现你的价值吗 /3

根本来说，薪水是自己定的 /7

薪酬总是找有准备的人 /11

老板是为你的将来加薪 /14

学会把薪水和个人前途分开 /18

第二章 忠诚的形象很值钱 /23

在公司里，老板最看重的员工品质就是忠诚，以自己的实际行动和业绩表示对公司忠诚的员工才是最得老板信任的员工。老板之所以成为老板，总有他的过人之处，你只有尽力发现他身上你所不具备的东西，尊重他，欣赏他，在必要的时候给老板提出好的建议，在危机时同企业共同走出困境，这样，你才有可能被老板重用，并获得你期望中的高薪。

给老板一个忠诚的印象 /25

用行动来证明你的忠诚 /29

恭敬不如从命 /33
给老板足够多的尊重 /38
用面子换薪水 /42
和公司一起成长 /45
和公司共渡危机 /50
要总想着为公司节省钱 /54
别让你的忠诚成为愚忠 /58

第三章 让老板看到你的进步 /61

不思进取的人永远不会被老板所喜欢，因此，如果你想获得较高的薪水，在日常的工作中，你应该聚精会神，不要马虎轻率；你应该勇于承担责任，不要逃避错误；你应该干练利索，不要拖延疲沓；你应该积极合作，不要孤军奋战。

不再萎靡不振 /63
不再马虎轻率 /66
不再应付了事 /69
不再推卸责任 /73
不再拖延疲沓 /77
不再杂乱无章 /82
不再逃避错误 /87
不再不动脑子 /92
不再不思进取 /96
不再孤军奋战 /99

第四章 拿出你的成绩来 /105

勤奋不一定能出成绩，但老板是根据你的成绩而不是你的勤奋来加薪的，因此，一定要用你的实际业绩把你在日常工作中的勤奋努力体现出来。在公司里，永远不要做空谈最厉害的人，你的心中要时刻

想着怎样为老板赚钱，你的业绩决定你的价值，只有你为老板赚取更多的钱时，你才有可能获得更高的薪水。

业绩才是硬道理 /107

一定要有结果意识 /110

用成绩把能力体现出来 /113

让老板知道你的成绩 /115

你的价值决定你的分量 /119

不做空谈最厉害的人 /122

心中要想着为老板赚钱 /126

第五章 做一个不可替代的你 /131

在公司里，你必须积极进取，不断攀升，练出你的“拳头产品”，在你的行业中全方位地深度发展；你必须始终为老板效力，为老板排忧解难，做老板最放心的人；你必须高效率地工作，不断发挥你的创造力和想象力，做老板身边最有影响力的人。这样，你期待中的加薪就是指日可待的事情了。

做一个术业有专攻的人 /133

做最有解决办法的人 /136

做老板最放心的人 /140

做站在队伍最前列的人 /143

做最敢挑战困难的人 /146

做个能处理危机的人 /150

做最有创意的人 /153

做最有工作效率的人 /157

做最有想象力的人 /161

做最有影响力的人 /166

做最享受工作的人 /169

第六章 有时，努力比能力重要 /173

勤奋努力是加薪的有效手段，但别总想着投机取巧，也别过于沉默地努力工作，你必须让老板看到你是实实在在地勤奋钻研。敬业是一个人必备的职业素养，你必须兢兢业业地为老板做事，认真细致，不放过老板交代的任何一件小事，在做好自己本职工作的同时，尽力地去做些额外的事情，这样，你就会成为老板心目中优秀的员工，离加薪也就不远了。

不努力，天才也枉然 /175

让老板看到你的努力 /178

别总想着投机取巧 /180

别让老板听到你的抱怨 /184

不敬业，离下岗不远了 /188

把小事当作大事做 /193

别总向老板奉献“借口” /197

差不多就是还不行 /201

分外的事情也要做做 /205

默默地在努力学习 /208

珍惜你的分分秒秒 /213

第七章 各种关系一定要处理好 /217

一个公司就像一个社会，人际关系的和谐对你今后的发展将起到不可估量的作用。要始终尊重老板，不要跟老板抬杠、较劲；要团结同事，不要跟同事恶性竞争；要像对待老板一样对待“二把手”，当你取得一定的成绩时，千万不要骄傲自满。高调做事，低调做人，否则，等到你加薪的时候你就会遇到意想不到的阻力。

人际关系一定要和谐 /219

做个有吸引力的人 /223

打工不跟老板较劲 /227
别忽视了“二把手” /230
加薪，重视同事的作用 /233
要有正确的竞争观念 /238
成熟的果实总低头 /242
别让嘴巴害了你 /246

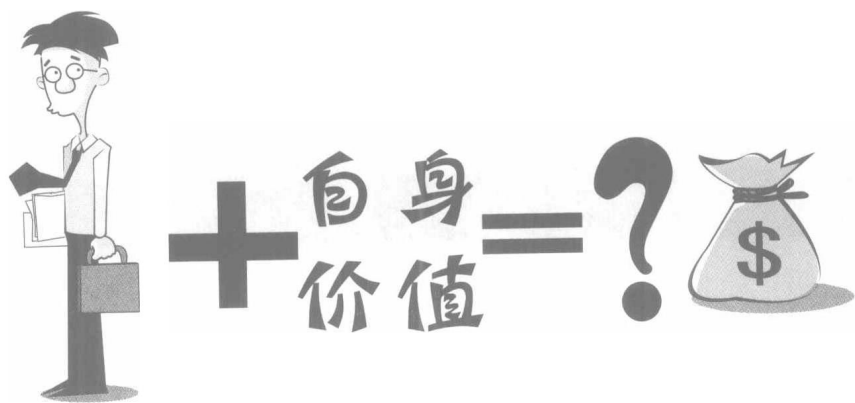
第八章 向老板说出加薪的想法 /251

薪水不仅是个人付出的回报，更是自我价值的体现，当你觉得你的薪水不能体现你的价值时，就应该理直气壮地向老板提出要求。当然，加薪是一件很复杂的事情，所以事先必须做好充分的准备。你要摸清老板的个性，选择好谈话的时机和场合，掌握一定的谈话技巧，找到加薪的王牌理由，以做到有的放矢，这样，即使加薪不成，也有可能加点别的。当然，如果这些目的都未达到，跳槽也不失为一种好的选择。

别总等待老板开口说加薪 /253
理直气壮，加薪不是乞讨 /257
做好加薪谈判的准备工作 /261
何时何地开口说加薪 /264
加薪不成，那就加点别的 /267
加薪，要摸清老板个性 /270
找到加薪的王牌理由 /275
加薪无望，跳槽不是罪 /279
戴好安全帽，再跳槽 /282

你加薪了吗 第一章

薪水是你的价值体现，它代表着你的成绩和个人成就。当你拿的薪水不够高时，你首先要想到的是你为公司创造了什么，你将来能为公司创造什么。因此，对于聪明的职员来说，加薪的枪声在他的第一个工作日就已经鸣响了，他在日常工作中的每一份努力都是为日后的加薪做准备。



关于加薪，你应该知道的：

- ⊙ 你的薪水能体现你的价值吗
- ⊙ 根本来说，薪水是自己定的
- ⊙ 薪酬总是找有准备的人
- ⊙ 老板是为你的将来加薪
- ⊙ 学会把薪水和个人前途分开



你的薪水能体现你的价值吗

看到别的同事春风满面地从老板办公室走出来，又是一个被加薪的员工，多少次幻想着自己也能够如此，但是为什么加薪总是轮不到自己呢？为什么别人加薪如同喝水一样容易，但是自己要被加薪却比登天还难呢？其实，我们没有必要去羡慕别人拿多少工资，我们要关注的是自己应该拿多少工资，工资只要能体现自己的价值就行了，也一定要体现自己的价值。

你每天辛勤劳作，可到底换来多少酬劳呢？如果你想出售某样东西，比如说一幢房子，你肯定会去市场打听一下，你会相互比较，来确定这幢房子的新价格。但是有许许多多的人，他们虽然善于货比三家，用合适的价钱买回合身的衣服，虽然精于研究各种小广告，做市场对比，能够准确估算出一辆二手车值多少钱，却不知道在公司中，在职场里，自己到底值多少钱。

在薪水与价值不对等的情况下，加薪不仅仅意味着收入的增加，它还涉及公正性的问题。每个人都想获得他该获得的，和你职务相当的同事，工作做得比你差，却拿到比你多三分之一的薪水，你会有什么感受呢？假如有熟人告诉你，做同样的工作，在别的公司能拿到多得多的薪水，你会怎么想呢？诸如此类的“混账事”会滋生你的不满情绪，会夺走你工作中的快乐。一旦没有了工作中的快乐，你这台发动机就不能保持良好的运转状态，工作无法集中精力，不能全心全意为老板工作。从这一点上来说，加薪是对老板有利的。

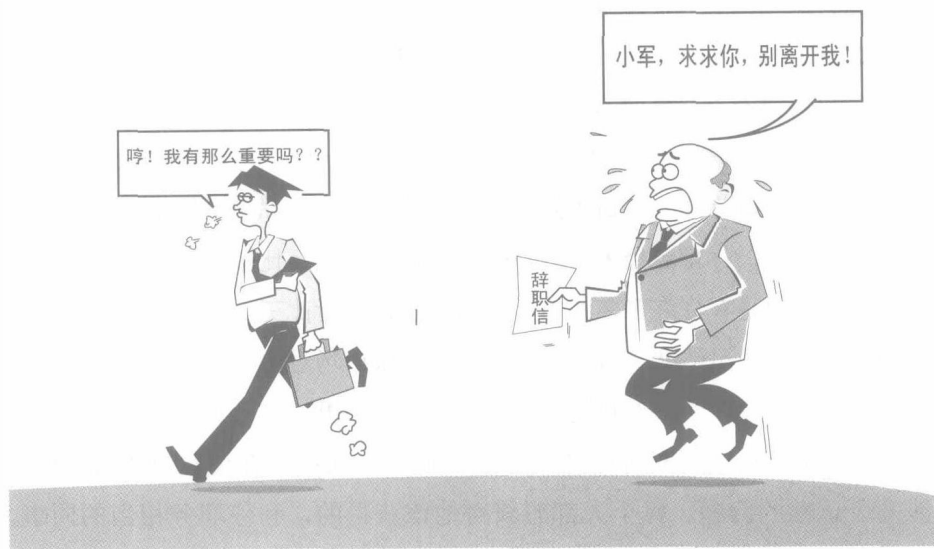
王刚由朋友介绍进入一家贸易公司，开始了人生的第一份工作。开始，公司规模很小，总共只有十几个员工，但由于有政府背景，日子相当好过。王刚一到公司，便被委以重任，担任办公室主任一职，主管公司各种大小



事务，月薪 2300 元，加上各种名目的福利、奖金等，一个月算下来 3000 有余。到了年终还有 1 万元的分红。

4 年中，王刚表现不错，但工资上涨缓慢，从 2300 元涨到 3800 多元。最近，王刚当上了公司副总，月薪仍然只有 5000 元。这让王刚很为难，虽然身居要职，薪水却不高，他打听了同类公司这个职务的工资水平，一般都在 8000 以上。

此后，王刚便没有工作的动力了。



显然，王刚的薪水没有体现他的价值，他的薪水明显低于其真实价值。短短 4 年就从一个初出茅庐的小伙子做到副总，在同龄人中简直是“超优”水平。然而，5000 元的薪水和副总头衔不太相称。

陈小军跟老板提加薪应该说是光明正大的事情，甚至是理所应当的，因为老板的江山是陈小军协助打下来的。可是无论是正式申请，还是私下里半真半假地开玩笑，陈小军都不知道说了多少次了，但是，每次都被老板以各种理由推托了。

终于有一天，陈小军感到厌倦了。自己在公司打拼了 6 年，立下了汗



马功劳，向来被委以重任，虽说位高权重，可是薪水一直上不去。陈小军舍不得放弃这个岗位，可房贷、车贷还有父母妻女，以及未来，这些都是最现实的问题。

最后一次提薪要求被老板含糊过去之后，他提出了辞职。老板还以为他又玩什么花样，不以为然，直到陈小军把辞呈递到老板手中，老板才慌了。于是，人事部紧急通知陈小军，从这个月起，按他的要求，给他加一倍的薪水。

但是，陈小军还是走了。老板大惑不解：这家公司不是你用汗水打拼下来的吗？咱们不是很好的铁哥们儿吗？难道为了钱你真的舍弃而走？老板还恳切地对陈小军说，如果还嫌薪水不够，可以再加。

陈小军第一次知道了自己的价值，很多人都和陈小军一样，他们珍惜曾经为之付出的职业，也留恋熟悉的工作环境，更重视目前拥有的锻炼机会，但是他们却忽视了自己的价值。无论公司委以你怎样的重任，或者给予你怎样的精神奖励，但薪水却是另外一件事，因为这代表着你“值多少钱”。

有一点，我们必须清楚，老板不可能给每个人都支付高于其自身价值的工资，否则，他们将无利可图。他们有两个保持低成本的标准：

- (1) 如果他们认为你对目前所得非常满意，就不会增加你的工资；
- (2) 他们不会向员工支付高于他们为公司所创造的价值报酬。

因此你的任务是要向老板证明你的情况不符合上面两条标准中的任何一条。证明不符合第一条标准很容易——你只需告诉老板你并不满意你现在的工资水平。最重要的是第二条标准：他们不支付高于你价值的报酬，或者，更准确地说，不支付高于他们认为你所具有价值的报酬。你的任务是证明你具备获得更高报酬的价值，并且，你目前的工资和你的真正价值之间的差别越大，你就应该获得更多。

你必须首先评估自己的真实价值，一旦你能证明你所得的报酬远低于你为公司所做的贡献，你的老板将很难拒绝你的加薪请求。你的价值到底是多少？老板支付你足够的报酬了吗？他们已经支付你太多了吗？如果连



你自己都不知道你是否具备加薪的条件，你就不可能给老板一个要求加薪的正当理由。因此，你要做的第一件事情是评估自己对公司的价值。

你要了解自己的工作究竟值多少钱，要想对自己的价值有一个正确的估计，有以下途径可循：

(1) 求助于网络

在百度上键入“工资比较”之类的关键字，你很快就能了解到，你的工资在本行业中是属中游还是上游。此外，网上还有各种工资调查资料可以利用。

(2) 阅读本行业的杂志或报纸

职员们的工资状况永远是媒体喜爱的主题。在一些日报，特别是特刊中，也会有关于“职业与成功”的一些资料。此外，还可以研究各种招聘广告，分析一下你所从事的行业中，职位的供需情况如何。如果是需大于供，表明情形相当的乐观。

(3) 征询私人顾问的意见

猎头们总是会想尽办法让劳动力获得尽可能高的报酬，他们就是靠这个生活的。他们了解很多公司的工资状况，清楚地知道你的工资水平，你向他们打听，他们是不会厌烦的。

(4) 你可以到别的公司求职，看看别人愿意给你多少薪水

别的公司愿意给你的薪水，再加上一点，就应该比较符合你价值的薪水了。

总之，争取一份能体现自己价值的薪水，是理所当然的事情。

加薪点拨

薪水不是简单的钱的问题，薪水是价值的体现，它代表着你的成绩和个人成就。没必要去羡慕别人拿了多少工资，我们要关注的是自己该拿多少工资，找准你的价值，是你要做的。



根本来说，薪水是自己定的

老板也不会平白无故地给你加薪。老板给哪些员工加薪，给哪些员工减薪，或对哪些员工“炒鱿鱼”，都有他自己的理由和依据。虽然没有一个固定的程序能够确保你获得加薪，但是你要想得到加薪，必须得到老板的认可，老板是根据你的表现来认可你，因此是你自己决定了你的薪水。

从一般意义上说，薪金是个人价值的货币表现。人们为了实现自己的最大价值和社会认可，总是不断追求加薪。但任何企业或部门都不会轻易给某位员工加薪，因为加薪是有条件的。

事实上，只有你先为老板着想，才能得到满意的工资，而不是老板先给你满意的工资，你才去按薪付劳。因为老板也不知道你能为他做些什么，所以也不会先给你开出很高的工资，要想得到满意的工资，靠的是你自己。

作为一名员工，如果你想迅速获得加薪，只要做成几件同事做不到，或者做不成的重要工作就可以了。如果一个员工做起事来能吃苦、有忍耐力、反应敏捷、能处处替老板考虑，随时随地都能用脑子想出些明智、有创见、完善的方案来，那么老板自然会逐渐重视他，觉得确实有必要把他提拔到一个重要的位置上，给他更高的薪水。

事实证明，老板们也是这样期待自己的雇员的。

一家家具销售公司的经理吩咐三个员工去做同一件事：去供货商那里调查一下家具的数量、价格和品质。

第一个员工5分钟后就回来了，他并没有亲自去调查，而是向下属打听了一下供货商的情况就回来做汇报。

30分钟后，第二个员工回来汇报。他亲自到供货商那里了解家具的数量、价格和品质。

第三个员工90分钟后才回来汇报，原来他不但亲自到供货商那里了解了家具的数量、价格和品质，而且根据公司的采购需求，将供货商那里最有价值的商品做了详细记录，并且和供货商的销售经理取得了联系。在返