

攻薪 实战技巧

孙敬先◎编著

Gongxin Shizhan Jiqiao

赢取高薪的技巧
走出加薪的盲区

雇主和雇员的关系是平等的。只要你认为加薪是合理的，你就有权提出。但提出加薪时最好是巧妙地、有技巧地同老板交流自己的想法。但是一定要掌握相关方法和技巧，如果没有方法和技巧，结局很可能会与你的愿望背道而驰。



中国经济出版社

CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

攻薪 实战技巧

孙敬先◎编著

Gongxin Shizhan Jiqiao

赢取高薪的技巧
走出加薪的盲区

¥ 雇主和雇员的关系是平等的。只要你认为加薪是合理的，你就有权提出。但提出加薪时最好是巧妙地、有技巧地同老板交流自己的想法。但是一定要掌握相关方法和技巧，如果缺乏方法和技巧，结局很可能会与你的愿望背道而驰。



中国经济出版社
CHINA ECONOMIC PUBLISHING HOUSE

· 北 京 ·

图书在版编目(CIP)数据

攻薪实战技巧/孙敬先编著. —北京:中国经济出版社, 2007. 10

ISBN 978 - 7 - 5017 - 8245 - 1

I. 攻… II. 孙… III. 企业管理:劳动工资管理—研究
IV. F272. 92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2007)第 156411 号

出版发行:中国经济出版社(100037·北京市西城区百万庄北街3号)

网 址: www.economyph.com

策划编辑:伏建全(电话:010-68321948 E-mail: fjq0424@vip.sina.com)

责任编辑:陈 瑞

责任印制:张江虹

封面设计:任燕飞工作室

经 销:各地新华书店

承 印:三河市佳星印装有限公司

开 本:710×1000mm 1/16

印张:14.25 字数:208千字

版 次:2008年1月第1版

印次:2008年1月第1次印刷

印 数:6000册

书 号:ISBN 978 - 7 - 5017 - 8245 - 1/F·7240

定价:28.00元

版权所有 盗版必究

举报电话:68359418 68319282

国家版权局反盗版举报中心电话:12390

服务热线:68344225 68369586 68346406 68309176

前言

薪水是反映一个人的工作能力和成就最直观的标尺之一,也是作为员工最为关心的事情之一。不管你是享乐派还是工作狂,想要加薪是在所难免的。加薪不仅是对员工工作的肯定,同时,更能大大提高、鼓舞他们工作的热情和积极性。

对于刚刚走出校园的大学生来说,能够得到一份薪水较高的工作,无疑是要谢天谢地了。但对于大多数刚毕业的大学生来说,现实却并不是一帆风顺的。俗话说:“是金子,总会发光的。”即使是刚毕业的大学生,也不是说没有加薪的可能。

大多数发现自己薪水不高或与别人有差距的人士,第一反应往往都是感到不公平,满腹牢骚与抱怨,甚至有些因此而对公司和竞争对手产生了一些敌对情绪,这是不应该的,至少这样的心态就是不正确的。所谓高薪,是因人而异的,并不是一个固定的数字,更没有一个明确的可以衡量的标准。关键要看每个人所得到的薪水是否充分体现了自我的价值,因此我们应该理性地分析自我和形势,从而挑战高薪。

与老板谈工资,不要吝啬提出你的要求,一定要敢于要求高工资,既让他了解你的想法,又有协商的空间。努力提升自己工作的能力和办事效率,将自己打造成公司的重要一员。我们应该知道老板需要什么样的人,然后尽力提升自己,成为老板高薪聘用的人。当然,我们工作的目的不是为了薪水,而是为了更好的生活,更多的快乐和更高的成就感。条件和时机成熟时,即使是普通的员工也完全可以考虑自己去创业。

加薪是一个敏感的话题,也是职场人士共同关注的焦点。如何在工作中为自己争取到最好的待遇,即使自己是刚进公司的一位新人,加薪也并不是不可触摸的禁区。很多人觉得加薪很难,难在不知道该如何向老板提?不知道该加多少薪水才能使双方都能满意?争取高薪有没有什么窍门或是捷径可循?答案是肯定的,加薪其实不难。本书在讲述的过程中引用了大量实例,有助于读者更好地理解并掌握这些技巧。

向老板提出加薪的“火候”很重要,方式可以变通。“逼”薪,需要全盘考虑影响加薪的各种客观因素。比如公司的规模大小、行业前景、自身价值等等,都属于被考虑的范畴。对于员工来说,“逼”薪的“火候”要把握的恰到好处,这如同烧菜,要外脆里嫩,一旦火候不到家,会变成外嫩里脆没法吃了。火候把握不到位,加薪自然就得不到如期的效果。

很多时候,员工直接向老板提出加薪的请求时,确实有点困难,因为老板给一个员工加了工资,其他员工肯定也会蠢蠢欲动,老板当然不会答应。其实,加薪的方式是多样的,不一定非要直接在工资上增加。变通地想一下,可以请老板“多给一点补助”,或者安排一点培训,这次在奖金上加一点,下次再在加班费或出差补助上加一点。最后,效果其实与加薪一样,不同的是老板就不会那么为难了。很多人在要求加薪时其实都会遇到这样的问题,这种时候要多想想变通的方法。

向老板“逼”薪,是技术,更是一门艺术,“火”高了不行,“火”歪了不行,“火”低了更不行,掌握好加薪的火候,才能“逼”得老板为你加薪。诚然,加薪的技巧毕竟还只是表层的问题,要想获得长期、稳定的薪水增长,最根本、最有效的技巧还在于个人职业生涯的稳步、全面发展,因此,理性的职业规划才是薪水增长的法宝!

目 录

CONTENTS

第一章 开口加薪,全面认识自己

- 给自己估价,今天我值多少/1
- 找到适合自己的“加薪”规划/4
- 给自己加薪的理由 /7
- 找到属于自己的高薪之路/14
- 获得高薪的三大必备素质/16
- 女性加薪,为何困难重重/17
- 盘活“人脉”,为自己增值/20
- 什么样的人才能年薪百万? /22

第二章 轻松加薪,攻薪技巧一点通

- 加薪其实也不难,教你六步实现加薪/26
- 加薪需要注意的三个技巧/28
- 挑战高薪,需要做好计划/31
- 如何让老板同意你的加薪请求/33
- 加薪成功的秘诀/35
- 冲刺年终加薪的“高招”/37
- 职场白领攻薪技巧/39
- 低薪,如何才能重获加薪/40
- 巧妙推销自己,攻破高薪堡垒/42

第三章 影响加薪,你准备好了吗?

- 大盘点:影响你第一笔薪的行业因素/45

新名词:加薪“指导价”/48
 影响白领加薪的4种必要因素/50
 升职 or 加薪:该选择哪一个? /55
 面议加薪,你需要的必备武器/63
 知己知彼:你必须了解的薪酬结构/65
 职场故事:放弃也是一种机会/69

第四章 加薪禁忌,职场犹如战场

年终加薪需要注意的七个“不要”/71
 什么影响了我的年终红包厚度/73
 小心,加薪背后可能有陷阱/77
 参照:P君的N次跳槽经历/78
 企业角度:如何加薪才能皆大欢喜? /80
 职业规划,小心发展瓶颈的禁忌/84
 向老板“逼”薪,关键要把握好火候/87
 加薪,不是一件简单的事/90
 适时加薪,突破晋升“障碍症”/95
 绕着禁忌走,搭上职场快车/98

第五章 渴望加薪,老板满意你吗?

12种老板的薪水观/101
 个案分析:你对薪水满意吗? /106
 渴望与现实之间:爱你在“薪”口难开/108
 你会主动向老板要求加薪吗? /110
 加薪,与老板的战争/113
 争取好感:你的老板是哪一类型? /115
 自律:让老板对你无可挑剔/118
 出击:十大绝招,让上司赏识你/119
 展望:高薪属于你吗/120
 老板:我愿意给谁加薪? /123
 晋升:加薪的终极法门/125

冷静:警惕老板的加薪陷阱/127

加薪大环境:中国的人才价格? /129

2007 年的加薪行情/131

第六章 预备加薪,规划职业生涯

初入职场,姿态可以放低点/134

职业生涯的关键是前五年/138

职场小虾的十字路口/143

30 岁时,你能拿到十万元年薪吗? /146

支招:职场升迁攻略/149

职场十年的跳槽经验 /152

深陷职场,十招让你看清职业路/154

职场大虾:前浪盖过后浪/158

职场少走弯路的十条忠告/161

深挖:职业规划应注意的七个关键点/163

心中有数:未来十大职业趋势/165

第七章 值得加薪,借鉴别人经验

企业说话:为什么涨薪水/167

加薪,我的个人秀/169

新“薪”情:全面薪酬战略/172

职场菜鸟:我想快速“致富”/174

年薪 100 万元的都是什么人才? /176

学习:破解人们的高薪秘诀/179

解读前车之鉴:高薪背后的痛/182

经典:成功人士轨迹/184

第八章 享受加薪,理财至关重要

“钱”景不妙:“月光”族凶猛崛起/191

探源:小白领的大开销/194

“80 后”的不满:薪水有限,我变成了“月光”族/196

职场新人:逃离“月光”/198

理财目的:享受生活,享受加薪/200

“负翁”可以变“富翁”/203

“月光”族薪水节流之八大招式/205

薪水不分高低,一样理财/207

借鉴:明星的理财手腕/211

第一章

开口加薪,全面认识自己

给自己估价,今天我值多少

一家咨询管理公司在为一家新成立的公司提供服务时,应客户的要求,为该公司的员工薪水作了相应的配置:公司主管月薪 6 000 元,中层主管月薪 3 000 元~4 000 元,职员月薪 1 500 元。无独有偶,这家咨询管理公司为当地另一家经营项目及规模相似的合资公司进行员工薪水配置时,是这样安排的:公司经理月薪 3 000 元,中层管理人员月薪 1 800 元,职员月薪 1 000 元。两年之后,那家新成立的公司已经发展成为当地纳税大户,而那家合资公司却已经到了破产的边缘了。

不难看出,这两个公司在员工的工资投入上是有差别的,除了体制、经营理念等因素外,两家公司不同的发展结果应该是由于不同的管理人员。俗话说:“兵熊熊一个;将熊熊一窝。”一名优秀的管理人员能够带出一个好的团队,能创造出更大的经济效益和社会效益,这正是今天人才价格迥异的原因。

人才价格的变化

人才价格在 1992 年到 1996 年变化最大,翻了 10 倍多,从几百元变成了数千元。1996 年至 1998 年,随着互联网等新型产业的迅速崛起,带动了整个职场人才价格一路飙升。2000 年后,一大批海归人才陆续回到国内创业或选择更广的发展前景,从而提升了国内人才的价格。

据有关资料显示:1998 年、1999 年互联网最为繁荣时,大多数网络公司在员工工资上必须提高,否则很容易出现人才流失的现象。技术人才和高级管理人才对一个公司的发展,越来越起到至关重要的作用。当时从事网

络工作的人大多是传统媒体行业出身。随着传统媒体市场化的运作,员工工资也相应大幅度地提高,而网络行业的大动荡和不景气使得网络公司不得不大量裁员,因此,这样使不少从事网络行业的人才再次回到传统媒体中来。因此,人才价格变化也是受市场经济规律的制约和影响,人才价格波动的一个重要因素是行业经济的发展变化。

大学毕业生给自己估价

北京某大学一名行政管理专业的本科毕业生小李,毕业半年后一直没找到工作,他很着急。他说:“我对工作的要求不高,薪水每月1 500元就足够了,但这样的工作却还是难找!和同学聊起工作的事情,他们没人愿意干2 000元以下的工作。一想到工作的事情,我就很迷茫。”

和小李比起来,大学还没毕业的小路显然要好得多。小王虽然大学还没毕业,学习成绩属于中等,但他却是一个网络高手,因此被一家网络公司破格录用了。因他在网络方面的独特才干,公司领导对他尤为器重,所以小王进网络公司如鱼得水。有一次与同事闲聊中,他偶然得知自己的工资待遇比一些有丰富工作经验的老员工还要高时,他自己也有些惊讶。小王就此事询问了主管,主管说:“这很正常,我们公司还有研究生比本科生赚得少的呢!我们这类公司以成绩与效果来衡量一个人,而不是学历。一个历史系毕业的人可能比一个计算机系的人薪金高出一两千块钱。在这个行业,不问专业、学历,只在乎能力。”

小王后来才得知,他们公司的薪酬层次差距很大,一千元钱的有,三四千元的有,七八千元、一万多元的也有。公司领导考核的关键是你能为公司做什么。

同样,在另一家网络公司,一位中文系毕业的本科大学生,有两年多在媒体工作的经验,应聘到这家网络公司后,月薪达到了5 000元。当时同学问他认为自己值不值这么多钱时,他说:“如果有新闻要上网站,我所从事过的媒体记者经验是他们搞技术的人所不可比的优势,我当然值5 000元了。”

面对日益激烈的竞争压力,不少在职的员工对自己的处境也是有忧虑的。一位已经工作三年的毕业生说:“我现在其实很担心能不能在一家公司干长,因为我发现自己工作的这家单位不断有新人进来,不断地换新血。我



觉得工作压力和心理压力都很大,有一天自己学习能力跟不上了,不是公司让你走,你也得走。原因很简单,你不再被需要了。”

外企:5 000 元底薪不奇怪

小张是北京外国语大学毕业的高才生,她不仅学习了英语,同时还兼修了法语。前不久各方面都比较优秀的小张被一家跨国集团招聘进去了,底薪 5000 元。小张对这份薪酬十分满意,她说:“我自己很幸运在学习时选择了双外语,而且,扎实的外语功底让我在众多面试者中能够脱颖而出。在这家公司工作,不但工作环境好,待遇也很高,还能出国参加培训。但当时进这家集团公司时却是很难,公司要求外语好、形象好、素质好,有潜力。我们一起去了几个同学,只有我幸运地考进去了,其实他们也都是非常优秀的。”

为什么外企能挣得比较多呢?不难理解:外企一般是涉外经营,他们现在已经面临国际化的竞争,如果从美国和日本劳动力价格来看,我们的人才仍然是很廉价的。没有高水平的薪酬,肯定是吸纳不到优秀人才的。

一位长期从事人才研究的秦教授指出:“公司对员工的报酬,或其他机构的现有职位薪酬等级的规划,是一个有高度技术性、也是相当复杂的问题。从行业的角度来看,有一点是可以肯定的,对 IT 行业来讲,在经济全球化和信息经济的今天,计算机行业对各类人才的需求是比较大的,薪酬也是处于高水平的状态。”

因此,秦教授建议一些大学毕业生:应届大学生积极争取待遇高的工作,但更重要的则是要有一个良好的心态。在如今竞争性的市场上,能够获得高薪酬的毕竟是少数,能够找到一个符合自身特点和能力状况、相对比较稳定的工作也是十分重要的。因此,对于刚出校门的大学毕业生来说,找一个锻炼机会多的工作比找个待遇高的工作重要,经验和阅历是无法用金钱来衡量和取代的。从长期发展的角度来说,我们对“你值多少”会有更为深刻的认识。

找到适合自己的“加薪”规划

对于刚刚走出校园的大学生来说,能够得到一份薪水较高的工作,无疑是要谢天谢地了。但对于大多数刚毕业的大学生来说,现实却并不是一帆风顺的。俗话说:“是金子,总会发光的。”即使是刚毕业的大学生,也不是说没有加薪的可能。北方某大学毕业的小荷,尽管她学的专业不是热门,就业前景更是渺茫,但她不仅不满足自己的工作,还在工作中不断寻求加薪的机会。

加薪一步曲:提起加薪,心里发慌

因为是刚毕业的大学生,小荷没有工作经验,想进大公司是门儿都没有。幸运的是,一家很小的公司给她提供了一份工作,小荷激动之余,只有努力工作了。几个月后,小荷发现,虽然这家公司的规模已经小的不能再小了,但工作量很大,每个员工都是满负荷运转,加班自然是家常便饭。为此,小荷不仅放弃了很多节假日和不少休息的时间,每天晚上打车等的开销也让她那点微薄的工资更是入不敷出。

在一次加班时,老板告诉小荷,晚上必须将手里的稿子弄好。等她将稿子都处理完后,已经是晚上十一点半了,等她到楼下去取自己的单车时,不知道何时单车已经被人偷了。小荷满肚子的委屈,第二天就和老板提出补偿自己损失的事情。但老板却说这事公司没办法给她补偿,单车是属于她的个人财产,自己应该妥善保管。小荷虽然难过,但她自己明白,这事自己也有责任,如此一来,她想到了加薪。但对于小荷一个刚毕业的大学生,工作只有几个月的新人来说,简直就是天方夜谭。小荷想到此处,心里也是直打鼓,自己就职的公司这么小,到底自己能不能加薪?加薪的空间到底会是多少?这些问题让小荷想了好几天,但都没个头绪。

小荷从一起毕业的其他同学那里了解到,做同样工作的同学,有的工资待遇比她高了很多。小荷心想:“他们和我做同样的工作,工资待遇却相差很大,这本身就说明我还是有加薪的可能。”小荷在准备给老板提出加薪之前,心理就已经做好了最坏的打算。“如果不能加薪,自己努力工作而得不

到肯定,待遇还是那么点的话,那就辞职另谋高就”。小荷在内心反复权衡后,最终还是鼓足勇气走进了总经理的办公室。在开口提加薪前,小荷心里非常慌,毕竟,这是她第一次提出加薪。

加薪第二步曲:提出加薪,坦然面对结果

正如小荷自己心里猜测的一样,当总经理听到“加薪”二字时,顿时脸色很难看。总经理略一思索,便以公司规模小,正处于发展阶段等话题来搪塞。但小荷在过去的工作过程中,勤奋努力、细心认真,在一次重要出版物出版时,检查出了几处重大的纰漏,从而使公司没有造成重大的损失。小荷所做出的努力和成绩,总经理还是记在心里的。经过多次的探讨,最终总经理决定给小荷一次性奖励 300 元,以鼓励她在工作中所做出的成绩。

虽然这次大胆的加薪要求没有得到批准,但还不算太失败。在薪金问题上,尽管自己只是个初出校园的学生,但也不能让老板漠视自己的劳动成果和工作成绩。小荷虽然首次提出加薪没有得到公司领导的同意,但老板答应根据她的工作情况,适当给她发奖金,这让小荷对工作的信心大为提高。

加薪三步曲:机会重于金钱

经过一年的努力工作,小荷在工作过程中逐渐积累了丰富的经验,自己的工作能力也有了很大的提高。面对越来越多的工作,小荷渐渐对自己的工资待遇产生了不满。工作量比以前增加了很多,但工资却还在原地转圈,更可气的是,一个烧饼居然从一元涨到了一点二元。加薪,但总经理总能用各种理由搪塞过去。于是,小荷在争取加薪多次无果的情况下,她选择了辞职。没多久,她便是一家规模较大的公司开始工作了,同时,她的工资待遇也上了一个台阶。

小荷在新公司工作了一段时间后慢慢了解到,在公司里,每年都有调薪的机会,但不一定自己就刚好能赶上。而且,小荷心里明白:如果自己将加薪的要求提得过高,那只能是自讨苦吃;如果自己提得太低,却又成了自己吃亏了。

不久,机会来了,公司让小荷主办一份企业小报。在一般人看来,这与

加薪没有什么关系,但小荷却是非常努力工作,她知道会因此得到不少额外的奖励。小荷对小报的稿费和编审费等进行了改革,如此一来,一期报纸办下来,小荷的实际工资没有增加,但她的额外收入却是不少。同时,她的一些报销费用也有着了落,如晚上加班打车费,因为是办报需要,有时排版到很晚。因此,公司特别批准可以给她报销一些费用。

到了加薪的同等时期,小荷开始为自己的工资待遇打起了小算盘。但公司的现状却不是很乐观,与往年相比,今年公司扩大了规模,投入了大量的资金,没有能力再给员工加薪。鉴于此,小荷为了使自己的职业生涯有一个较大的发展机会,于是提出到某大学新闻专业进修的请求。虽然小荷算是公司的新人,但公司领导鉴于小荷在工作中的表现及对公司企业文化的考虑,老总最终还是给了小荷这次进修的机会。在对公司心存感激的同时,小荷也明白了一件事情:加薪,也可以是“将来时”,并不一定当前就要增加工资待遇,有时公司提供一次进修的机会往往比加薪更重要。

加薪四步曲:培训回公司,创造并提升自身价值!

6

小荷经过进修,知识有了很大的提高,这种进修,或许只是一种工作范围扩大上的需要,并不能说明自己可以为企业赚得更多利润。因此,小荷在工作的过程中,逐渐地创造并提升了自身的价值,让自己的职业生涯也有了巨大的转折。

在一次消费者投诉中,小荷公司产品被消费者投诉到了消费者协会。以致他们公司产品的可靠性甚至系列产品的信誉受到严重威胁。而与此同时,一些报纸记者在没有进行详细了解的基础上,偏信了消费者的一面之词进行了报道。一件产品质量投诉事件,变成了公司竞争对手施展拳脚的大好良机。出现这种问题,公司领导大为恼火和焦急,此时,小荷立即请来了新华社驻当地分社的记者到企业进行实地考察,并召开了记者招待会。还请来了投诉的当事人,详细地叙述了使用产品的经过。公司还拿来产品让这位消费者当众进行了演示,最后大家才发现,此次产品的事故,主要是消费者对产品使用不当所引起的。

小荷在这件事情的处理上所表现出的冷静、快捷、周全,让公司领导对她报以热烈的掌声。毫无疑问,这对她的加薪进程产生了重大影响,上司终



于认识到她的才华和社会活动能力,并对她提出的加薪要求进行了积极考虑,在最短的时间给予了批准。事后,小荷不无感慨地说:“这次的加薪幅度最高,可也最难,难的不是加薪本身,而是要赢得老板和公司每个人的心。”

这次,小荷抓住了加薪的核心因素,那就是:创造并提升自身价值!

加薪秘诀:貌似忠厚

一般来说,人的欲望是无法得到满足的,无论是物质的或者是精神方面的。每个人也正是因为心中充满了希望才会积极去做事。对于刚刚走出校门的求职者,从简单意义上来说,无非是能自食其力与工作受到承认与尊重。

所以,小荷的不断加薪便不难理解了,特别是因为付出与所获得的报酬在心理已有不公平感觉的时候,加薪的要求更为强烈。但对于企业来说,特别是正处于成长或创业期的企业,除非员工的能力或表现非常突出,且能够看得到的实在。比如因为员工的努力工作而为企业短时间内产生了较为丰厚的效益,一般来说,在人力资源管理缺席的情况下,要求加薪这样的机会是很渺茫的。

当然了,对于企业来说,也应该注重报酬的多样化。既不仅重视物质性也应该重视精神性。比如不但应重视工资待遇、社会福利等方面,也应该重视如员工培训机会等奖励。当然,在一个管理比较成熟的公司,由于加薪受到很多因素的制约,比如企业内外部环境等,但只要员工“创造并提升自身价值”,真正能够使自己在工作中为企业发展作出更大贡献,那么,即使你是刚出学校不久的新人,加薪也不是天方夜谭,可以说,加薪其实不难。

给自己加薪的理由

薪水是反映一个人的工作能力和成就最直观的标尺之一,也是作为员工最为关心的事情之一。不管你是享乐派还是工作狂,想要加薪是在所难免的。加薪不仅是对员工工作的肯定,同时,更能大大提高、鼓舞他们工作的热情和积极性。

在某私企任秘书的梅女士最近陷入了极大的困惑中,虽然自己是名牌

大学毕业生,工作经验丰富,工作积极努力,但梅女士在和同学聚会期间,通过大家交流,让她强烈感觉到了与别人的巨大差距。

前段时间,梅女士参加了大学同学的一次聚会,席间大家谈起各自的工作状况和薪水待遇,这让梅女士知道了与同学间存在着很大的一段差距。梅女士说:“我在大学学的是文秘专业,学习很刻苦,最早在一家外资企业里担任部门秘书,处理着部门内部大大小小的日常事务。因为是我的第一份工作,所以,我兢兢业业地工作了三年,但这三年期间,我的工资待遇却仍然停滞不前。无奈之下,我选择了离开这家在业内口碑还不错的公司。第二份工作是一外贸公司的行政助理,听上去似乎有所变化,但实际上,我只是将所做的琐事从一个部门转移到了一个公司。在这家外贸公司工作了半年后,我再次选择了跳槽。这次我汲取了教训,秘书行政类的工作专业性差,替代性强,所以我选择了做市场营销。虽然市场营销带有很大的挑战性,而且刚开始工作时待遇很低,但我对自己的前途充满了信心。”

同样是一个专业毕业的大学同学,为什么毕业多年后,每个人的差距会越来越大?梅女士说:“在同学中,有的在一家公司里从部门秘书升为经理秘书,又从经理秘书到总裁秘书;有的从秘书跳到人力资源岗位,也已经到了主管级别;当然,还有一些同学依然在从事秘书工作,职位上没什么大的变化,却因为已是资深秘书,薪资已经是我的两倍。”这个现象可以说是相当普遍的一种现象了,不少人都会问自己:“为什么我的薪水总没有别的学生高?是我哪里比他们差吗?还是我自己真的能力不行?”

即使在同一家公司,同事之间同工不同酬也是很正常的事情。面对这种情况,大多数人既可以选择跳槽,也可以选择加薪。

寻找薪水不高的原因

大多数发现自己薪水不高或与别人有差距的人士,第一反应往往都是感到不公平,满腹牢骚与抱怨,甚至有些因此而对公司和竞争对手产生了一些敌对情绪,这是万万不应该的,至少这样的心态就是不正确的。所谓高薪,是因人而异的,并不是一个固定的数字,更没有一个明确的可以衡量的标准。关键要看每个人所得到的薪水是否充分体现了自我的价值,因此千万要理性分析自我和形势,从而挑战高薪。