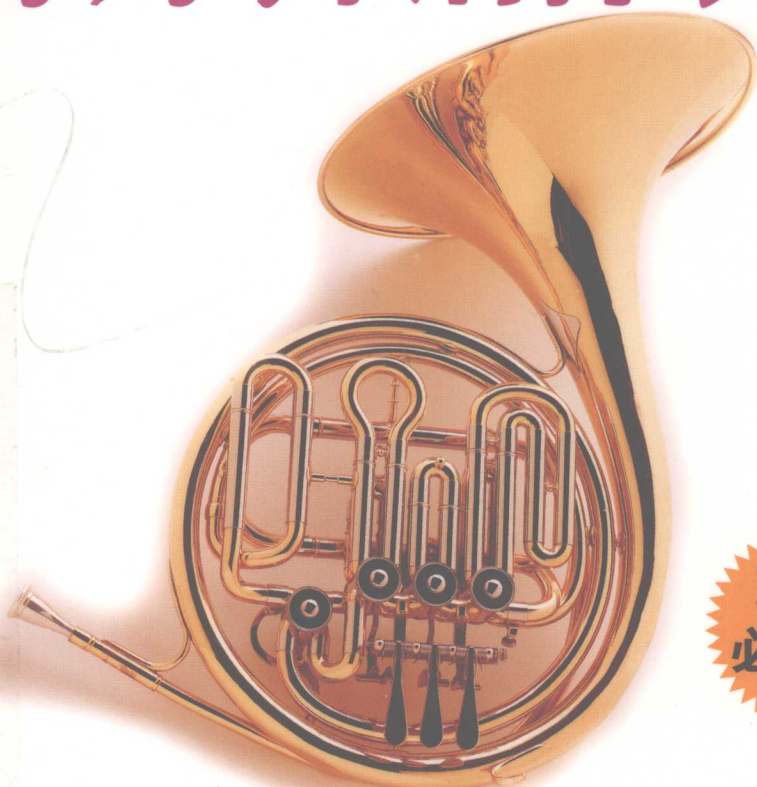


想要更高的报酬吗？你具备加薪的条件吗？

How To Get A PAY RISE

获得加薪与晋升的19个要点

好好营销你自己



职场
必修课

罗斯·杰伊 著 刘蕾 译

中国市场出版社
China Market Press

B848.4/327

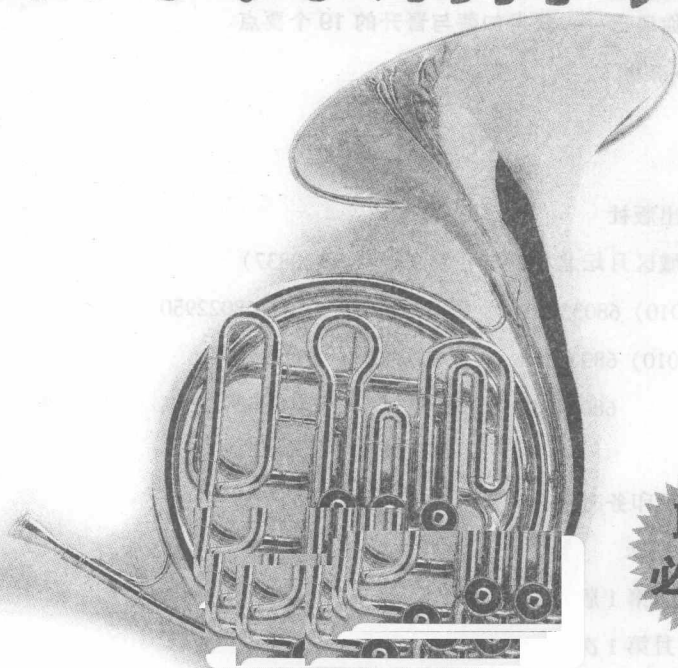
2008

想要更高的报酬吗？你具备加薪的条件吗？

How To Get A PAY RISE

获得加薪与晋升的19个要点

好好营销你自己



职场
必修课

罗斯·杰伊 著 刘蕾 译

中国市场出版社
China Market Press

图书在版编目 (CIP) 数据

好好营销你自己：获得加薪与晋升的 19 个要点/(英) 杰伊著；刘蕾译. —北京：中国市场出版社，2008.7

ISBN 978-7-5092-0377-4

I. 好... II. ①杰... ②刘... 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 (2008) 第 083989 号

Copyright © Ros Jay 2001

Copyright of the Chinese translation © 2008 by Portico Inc.

This translation of *How to Get a Pay Rise* is published by arrangement with Pearson Education Limited.

Published by China Market Press.

ALL RIGHTS RESERVED

著作权合同登记号：图字 01-2008-3098

书 名：好好营销你自己——获得加薪与晋升的 19 个要点

著 者：[英] 罗斯·杰伊

译 者：刘 蕾

责任编辑：郭 佳

出版发行：中国市场出版社

地 址：北京市西城区月坛北小街 2 号院 3 号楼 (100837)

电 话：编辑部 (010) 68033692 读者服务部 (010) 68022950

发行部 (010) 68021338 68020340 68053489

68024335 68033577 68033539

经 销：新华书店

印 刷：三河市华晨印务有限公司

开 本：889×1194 毫米 1/16 12.5 印张 165 千字

版 次：2008 年 7 月第 1 版

印 次：2008 年 7 月第 1 次印刷

书 号：ISBN 978-7-5092-0377-4

定 价：36.00 元

版权所有 违者必究



致打工的人：加薪和晋升不是梦！

你凭什么要求加薪？ 3

要点 1 如何评估你的价值 7

要点 2 如何扩展你的技能 19

要点 3 如何改善你的个人形象 27

要点 4 如何使工作更有效 37

要点 5 如何与人相处 49

要点 6 如何具有创造力 59

要点 7 如何创造成功 69

你如何要求加薪？ 79

要点 8 你应该何时提出加薪请求 83

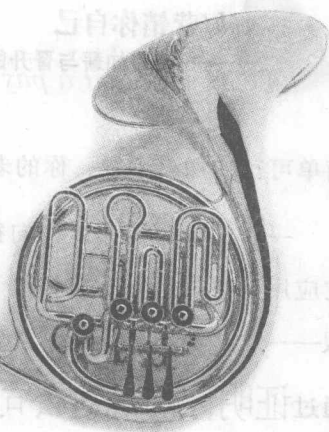


好好营销你自己

——获得加薪与晋升的 19 个要点
How to get a pay rise

要点 9	你要求增加多少工资	91
要点 10	准备你的论据	99
要点 11	掌控会面局势	109
要点 12	如何进行谈判	119
要点 13	应对反对意见	131
要点 14	如何协商总收益	141
要点 15	如何要求更多福利	147
要点 16	如何获得晋升	155
要点 17	如何提出晋升请求	167
要点 18	怎样为自己创造一个职位	175
要点 19	怎样知道什么时候应该离开	183

致打工的人： 加薪和晋升不是梦！



想要更高的报酬吗？你当然会想，有谁不想呢？为什么有些人就能获得比其他人更多、更频繁的加薪呢？最根本的原因就是他们知道如何去做。不是他们比我们幸运，也不是他们有比较仁慈的上司，重要的是他们懂得并且掌握了获得加薪的两个关键要素：

- 自身具备加薪的条件。
- 知道如何提出加薪要求。

这就是本书的全部内容。

你知道有 3/4 的人从未要求过加薪吗？因此，他们从未得到加薪也就不足为奇了。只需作出请求加薪的决定，你就是在向得到加薪迈进。

我们大多数人都认为自己应该获得比现在更高的报酬。事实上，大多数人是正确的。然而，需要明白这一点的不是你，而是你的上司。本书将指导你帮助你的上司领悟到这一点。坦白地说，大多数加薪都能鼓励人们提高业绩。正如亨利·福特 (Henry Ford) 所说的，加薪是“我们所采用的节省成本的最妙的一招”。所以帮老板一个忙：去证明一下靠这种



好好营销你自己

——获得加薪与晋升的 19 个要点
How to get a pay rise

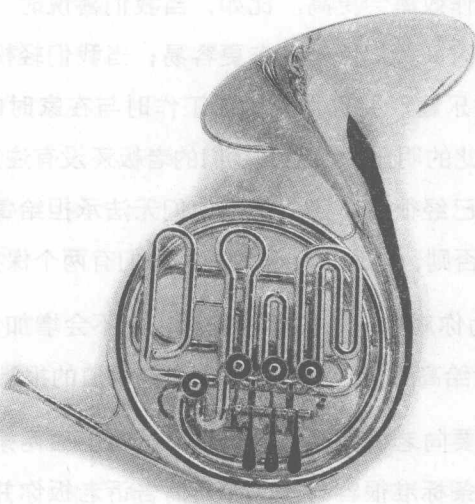
简单可行的加薪手段，你的老板能够得到多少好处。

一旦你找出了通向你向往的利益和老板应得的利益的途径，你就可以把它应用到更多地方。也许是晋升，也许是公车使用权，也许是享受更长的休假——这些都不成问题。关键在于我们这里为你提供的一些技巧，这些技巧通过证明你的确对公司有价值来帮助公司更好地激励你。

How To Get a PAY RISE

你凭什么要求加薪？

How to be worth it





显然，你希望从上司那里得到比现在更高的报酬作为你自身价值的体现。也许，你想让单位给你配一辆汽车（或者配一辆比现在高档的汽车），或者希望享受较长的休假，或者享受单位的头等出差待遇；也许，你想要一个更大、更好的办公室，或者是希望每周有两天在家工作的时间，也可能是你只想到月底时拿到的是现金。

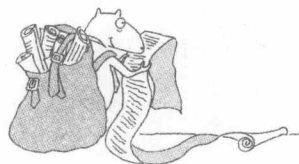
所有这些额外好处和报酬的增加都基于相同的规律：你希望老板认为你是有价值的，需要他们看重你、重用你。你的伙伴可能会送你鲜花或者请你出外就餐，你同样希望你的老板也能对你有所表示（如果你的老板在你工资单的最后一个数字后面加上一个零，即使他们不送你鲜花你也会很高兴）。

种种现象表明，受人赏识者工作更努力。不单是工作更努力，而且他们的工作也更有成效。显而易见，当我们感觉到爱和快乐时我们的工作效率会更高。比如，当我们喜悦时，我们洗碗洗得更快；当我们感觉良好时，我们修理汽车更容易；当我们轻松愉快时，我们与孩子们相处会有更多乐趣。并且，我们在工作时与在家时的表现完全不同。既然这些对我们是如此的明显，为什么我们的老板还没有注意到呢？

也许老板们心里已经很清楚了，只是他们无法承担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或津贴。
2. 他们不会支付给高于员工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像他们认为的那么满意。关于这一点，本书的第二部分（如何得到你想要的）指出了行动方向。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



受人赏识者工作更努力

确地说，不支付高于他们认为你所具有价值的报酬。

这就是本书第一部分的全部内容。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，你就应该要求越多。你必须首先评估自己的真实价值，然后在你要求加薪之前花些时间提升你的价值——唯有如此，你才能为要求加薪找出正当理由。

所有信息都在这里了，何去何从由你自己决定。如果你对自己的评价是你现在就具备获得更高报酬的价值，那么你马上就要求加薪。如果事实并非如此，你可以按照本书第一部分所给的忠告首先提升自己的价值，然后再要求一个合适的加薪额。这些由你自己作抉择。

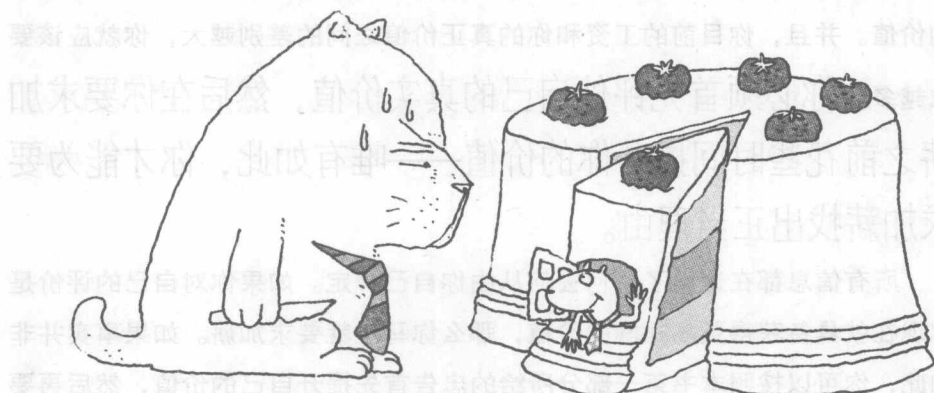
无论你采取哪种方法，关键的任务是要证明自己具备获得更高报酬的价值。一旦你能证明你所得的报酬低于你为公司所作的贡献，你的老板将很难拒绝你的加薪请求。假如你的伙伴为了友谊或家庭付出的比你希望的更多时，你会用请客或送礼物的方式表示感谢（难道你不是这样吗？）。好，到了老板送你玫瑰花的时候了……



好好营销你自己

——获得加薪与晋升的 19 个要点
How to get a pay rise

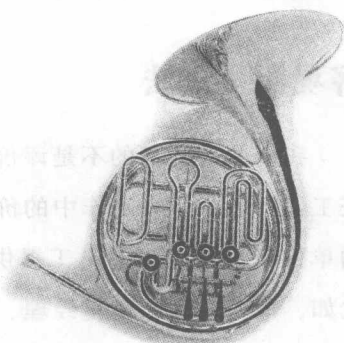
代發更科工香財賞人受



怎样让你的老板给你加薪

要点

1



如何评估你的价值

How to assess your value

你有怎样的价值？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。

当然，不能只用纯现金的方式评估价值，你要找出更多的衡量方法。客观的衡量方法有：

- 工资标杆
- 可取代性

主观的衡量方法有：

- 直接价值
- 绩效
- 团队价值



客观衡量方法

我们此处的目的不是评价你的个人价值，而是评价一个人——任何能胜任工作的人——在工作中的价值。你的工资是你工作价值的公正反映吗？你的单位对价值相当的员工提供相同的报酬吗？作为一个有一定发言权的人，比如，部门经理、销售经理、研究科学家，或者无论你在什么岗位，你的工资比招待员还少吗？还是比生产主管工资高？还是与前任销售经理工资相同？如果你把工资看成是价值的象征，那么你的工作符合公司的工资标准吗？

工资

这里你要做的评估是如何把你的工资与市场平均工资做比较。你的工资与组织中同你处于相似地位人的相同吗？与外单位和你处于相似地位人的相比结果又怎样？假如你的老板给你的工资高于同行业的其他单位，而且你已经挣了比同等地位的人更多的钱，你必须去证明你比其他人更好，你得到高工资是理所应当的。另一方面，也许你的老板给你的工资比较低，你的同行中大多数人都挣得比你多。给你提供一个从一开始就可以要求加薪的绝好理由，那就是把你的工资同别人做比较。

“好极了！但我要怎么做呢？”（你可能有些疑惑）“我到处去向公司中的其他人打听他们拿多少工资，还是下班后闯入人力资源办公室偷看私人档案？”

事实上，你说的那些都不需要。想要精确地了解你的同行拿多少工资确实不太容易，但要获得一个公正的看法通常是可能的。你可能无法知道每一个人的准确工资数额，但是你可以获得你想知道的那些人的工资额。这里给你几点建议：

- 不要去问别人他们挣多少工资，而是向他们打听是否知道其他人拿多少。假如他们知道的话，他们将会很乐意地告诉你。

- 你有对你的同行拿多少薪金比较熟悉的好朋友吗？有愿意告诉你有关老板信息的当秘书或助理的朋友吗？有在人力资源部门工作的朋友吗？一个人在单位的时间越长，他们知道的信息越多。
- 人力资源部门通常会保存市场调查数据。可以简单地询问他们依据公司的工资情况你在公司中应处于什么样的地位。他们可能不会给你一个精确的答案，但他们通常会给你一个大致指南。你问他们：“我感觉自己的价值被低估了，我想知道你们能否帮我弄清楚这种感觉是不是正确？”
- 如果你能把自己的工资数额告诉你的好朋友和伙伴，他们可能也愿意告诉你他们的工资数额。去试试吧！
- 大多数人都会倾向于告诉你他们薪金的大致范围而不告诉你准确的数字。对他们而言，告诉你工资在 25 000~35 000 英镑比告诉你精确的工资数据更容易。尽管如此，知道范围也总比什么都不知道要好。
- 如果你有一个同事（或一个以上的同事）与你做几乎同样的工作，你的声援就有可能增强了。你们可以一起请求加薪，沿着“我们认为单位应该给公关部门职员长工资”这条路线去做。需要提醒你一句话：如果你认为你的公关部门同行对组织的价值比你低的话，你将会发现你要求加薪的力量减弱了；但是，如果这些同行同你一样有才华（也许有这种可能），或者甚至比你更有才华，他们可能会对你的事情有帮助。
- 设法弄清楚你的同行是否享受了一些福利作为对工资的补偿。大多数福利都是可见的——你会知道他们用什么样的公车，他们是否获得在家上班的优待，等等。但是，假如他们享受了比你更长的休假时间或者出差时住更好的旅馆，这些福利你可能观察不到。享受的福利只是一部分因素，我们可以用同样的方法去获取所需的全部信息。



此项研究需要达成公平。不要轻易放弃，否则你将不能为自己找到一个有力的依据。再者，你也不用花费数月的时间试图编制一份详细的公司全体成员工资表。你只要尽量搞清楚你自己的工资是不是与别人处于同等标准，然后搜集足够的证据来证明你的结论是合理的就行了。

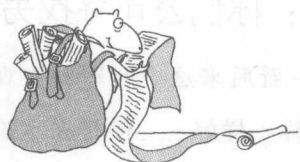
要守口如瓶

除非你确定你可以信任某个同事，否则最好不要泄漏你打算要求加薪这件事（除非你决定采用联名提出申请的办法）。要是你的老板发现了你的动向，他们将会采取防御措施。总之，在老板的预算中只有有限的机动范围，要是你的同事受到鼓动也要求加薪的话，到头来你会发现分摊到你头上的好处减少了。

好了！现在我们来做第二件事。现在你已经清楚自己的工资是不是处于本单位的平均水平，但是你们单位的工资是本行业的平均水平吗？你可能是你们公司中工资最高的公关部门职员，但只要你们公司的工资水平远低于国内平均水平，你还是可以理直气壮地要求加薪。这样你就需要把你们公司的工资与同行业其他单位相比较。

如何才能做到这一点？要做到这一点并不难，因为我们拥有大量的信息。你只要清楚到哪里查找这些信息就可以了。下面给你一些建议：

- 贸易报刊杂志经常会公布业界工资概况。你要定期进行浏览。
- 你可以写信给贸易杂志或贸易组织请求他们提供信息。就算他们没有这方面的信息，他们也会为你指出获取信息的方向。
- 试试互联网搜寻。输入“工资概况”和行业名称等关键词，用搜索引擎开始寻找（要确定你查找的数据资料尽可能与你的地理位置相匹配，不要将你的工资与位于地球其他部分的国家的工资做比较）。



如果可能的话就用强有力的事实来 支撑你的论点

- 查找你能查到的最匹配的行业，但是不要期望奇迹出现。比如，假设你在自来水公司上班，你可能查不到自来水公司职员的工资概况，但或许你能找到公用事业公司的工资概况。
- 通过国内媒介、贸易杂志和网络查一查行业新进入者公告，你就可以搞清楚与你类似的岗位的工资情况。
- 找猎头公司和新人代理机构谈谈，你就会了解到你到别处工作能得到什么样的报酬。
- 询问其他单位的人拿多少工资。与你本单位的同事相比，他们没有理由对你隐瞒事实。也许你有朋友在其他公司，或者你在交易会上同前来参加的人员交谈，交换你们的工资和福利信息。顺便说一下，你可以问“你们公司给公关部门职员发多少工资”，而不要说“你挣多少钱”，以免显得过分关注。

等到你结束这个过程的时候，你应该对自己的工资与本单位和本行业的符合程度做到心中有数了。现在你已经知道你的工作价值是被高估了还是被低估了。

可取代性

刚才你做的工资研究是一种客观衡量方法，现在我们来谈另一种客观衡



量方法。这种方法要求你回答的问题是：你们公司寻找另外的人取代你的难易程度如何？我们看一看后来这个问题的主观方面——是否任何一个取代者都可以把工作做得同你一样好——但是在本阶段我们要考虑市场的力量。市场中充满了寻找公关部门工作经验丰富的人吗？还是很难找到经验丰富的人？这将是一个非常重要的因素，影响你的老板对你价值的确定。因此你手上必须掌握这方面的资料。

另外，你也可以从贸易杂志和新人代理机构搜集可靠的信息。假定你可以大致了解自己是属于 10 便士级别或是一个金币的级别，但是你要尽可能用强有力的事实来支撑你的论点。假如你知道在你的领域内每个空缺职位平均有多少个合格的工作申请者，你就能很好地了解对你取代的可能性的不同了。

提供事实依据

不要忽视老板的看法。如果他们给你加薪，他们就必须给他们自己的上司一个正当的理由。所以你要使事情简单易行，从而给他们信心。为老板找出有力的事实依据：“按照某某人的调查，十分之八的公关部经理都认为寻找经验丰富的公关部职员很困难”，等等。

尽管可能看起来有点不公平，你的价值实际上主要由这类非人性的因素来决定，却没有考虑你自身的优点和长处。但是，凡事预则立。假如你可以证实有许许多多渴求者和有技能者都在那里准备接替你的职位，你至少可以明白你必须做多少工作来向你的老板证实自己比他们中的任何一个都强十倍。

综上所述，有两个有关你价值的客观指标需要去确认，即你的工作已经