



态度决定待遇

ATTITUDE DETERMINES TREATMENT

没有不丰厚的待遇 只有平庸的态度

汪园黔·著



你真的只配得到微薄的待遇吗？

我们不同的工作态度决定了不同的工作待遇。

态度，发源于工作者内心的潜在工作意志，

来自于个人的工作能力、工作意愿和工作想法。

当工作态度具体表现在工作的行动中时，

就会在相当程度上决定一个人的工作业绩，也决定了他是否能够成功。



中国财富出版社
CHINA FORTUNE PRESS

态度决定待遇

ATTITUDE DETERMINES TREATMENT

汪园黔·著

中国财富出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

态度决定待遇/汪园黔著. —北京: 中国财富出版社, 2015. 1

ISBN 978 - 7 - 5047 - 5507 - 0

I. ①态… II. ①汪… III. ①成功心理 - 通俗读物 IV. ①B848. 4 - 49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2014) 第 287034 号

策划编辑 丰 虹

责任印制 方朋远

责任编辑 丰 虹

责任校对 杨小静

出版发行 中国财富出版社

社 址 北京市丰台区南四环西路 188 号 5 区 20 楼 邮政编码 100070

电 话 010 - 52227568 (发行部) 010 - 52227588 转 307 (总编室)

010 - 68589540 (读者服务部) 010 - 52227588 转 305 (质检部)

网 址 <http://www.cfpress.com.cn>

经 销 新华书店

印 刷 三河市西华印务有限公司

书 号 ISBN 978 - 7 - 5047 - 5507 - 0/B · 0419

开 本 710mm × 1000mm 1/16 版 次 2015 年 1 月第 1 版

印 张 13 印 次 2015 年 1 月第 1 次印刷

字 数 186 千字 定 价 35.00 元

版权所有 · 侵权必究 · 印装差错 · 负责调换

本书编委成员

戴文峰	何 萍	汪 磊	俞智修	谭慧达	鲍慧净
韩慧尚	赵慧清	黄爱梅	唐衍义	周刚毅	李泽成
王惠娇	赵望窗	林长喜	彭新元	吴军豹	朱爱芬
周洁萍	姜 娜	彭 媛	施江峰	鲁云英	黄惠芳
李海燕	邹 涛	公凤英	刘 菲	孙 静	王方云
靳东胜	曲淑文	晋力群	王贵宝	熊 伟	于俊奇
王秀丽	熊 磊	梁明春	邹金秀	邓永红	赵福仙
丛辰美	陈慈因	万凤妹	孙伟君		

序 言

没有不丰厚的待遇，只有平庸的态度

岁末年初，是职场人跳槽最频繁的时期。在这个时间段上，职场话题异常活跃。只是，人们谈论更多的不再是平常烦琐的工作细节问题，而是那些最现实的问题——企业给予员工的待遇。

什么是工作待遇？

待遇，不仅包含着工资薪酬的多少、福利奖金的高低，同时也包含着企业给予员工精神上的鼓励和投入、提供的具体工作环境、赋予的工作使命、授予的工作权利，等等。

一言以蔽之，工作待遇，代表着整个用人单位是如何看待员工、评价员工的。

了解待遇的上述定义，我们就能更加清楚，在跳槽之前为什么诸多讨论和谋划中，人们总是无法离开“待遇”这样的关注焦点。这是因为，待遇是每个人选择工作岗位最重视的因素，它意味着个人的工作价值和个人的发展动力。能获得怎样的工作待遇，很大程度上代表了你在工作岗位上的价值体现。

正因为如此，不少人在跳槽时，甚至在思考自己的工作回报时，总会产生这样的想法：“我的工作待遇太一般了。”

综观当今的职场，会发现大量员工似乎面对着太多的不公

平：他们不断加班，却得不到自己想要的更高的报酬；他们总在联系客户，但却拿不到自己想要的更多的订单；他们不断地在工作，但工作结果中的错误比起成绩似乎还要多……为此，他们抱怨不已，认为辛苦地工作换来的不是待遇的提高，而是在物价上升时代下显得越来越不尽如人意的工资待遇。

然而，从另一角度思考：你真的只配得到微薄的待遇吗？

答案往往不是那么简单。

平凡的待遇，并不总是源于你老板的“贪婪”，更不是因为你命运不济或者能力不够。你的工资待遇之所以不高，是因为你的工作态度平庸无奇。而那些看起来在职场上获得良好待遇的人们，他们对工作的态度肯定有着超于他人的地方。

其实，所谓不同的待遇，其关键点并不在于待遇本身，而是由每个工作者不同的工作态度决定的。

态度，源于工作者内心的潜在工作意志，来自个人的工作能力、工作意愿和工作想法。当工作态度具体表现在工作的行动中时，就会相当程度地决定一个人的工作业绩，也决定了他是否能够成功。

在职场中，员工和员工之间看似相互在竞争工作业绩，在比较工资待遇，但实际上，其本质在于工作态度的竞争。这是因为，一个人的工作态度直接影响其工作行为，决定了他对待工作是真的尽力还是仅仅在敷衍。那些尽力工作的人，迟早会因为全力以赴而获得回报，得到良好的工资待遇；那些敷衍的人，则大多只能因平庸的工作态度而始终困守在平凡的工作待遇中。

笔者长期从事职业培训，通过培训工作，接触了大量不同企

业的职场人，并从对他们的观察和了解过程中，明确了工作态度是如何产生重要作用的。为了让更多职场人能够从对自我工作态度改变的过程中受益，笔者归纳总结了多年积累的工作案例，对个人调整工作态度的方法进行理论化、体系化的梳理，使本书成为一本具有实操性的、理论结合现实的职场工作指导书。

本书第一章揭示职场问题；第二章论述态度的重要性；第三章介绍如何转变态度；第四至第九章给职场人提供了具体的方法，教会职场人如何通过转变态度来提升待遇。全书主旨不离态度与待遇。态度是因，待遇是果。书中语言清晰流畅，案例生动翔实，是一部指导职场人端正工作态度、形成良好工作习惯的不可多得的好书。

当你阅读完本书，或许会开始渐渐相信这样的职场箴言：

我们无法延伸职业生涯的长度，但能够拓展职业生涯的宽度；

我们不是老板，但我们可以改变老板；

我们不能控制客户，但我们能够掌控自己；

我们不能迅速提高待遇，但我们可以马上改变态度。

总之，职业发展掌握在自己手中。我们应该真诚和智慧地面对和修正自己的工作态度，用正确的态度去面对工作。这样，我们才能从职场的胜利中获得甘美的果实，少一点抱怨与牢骚，多一点职场幸福感！

作 者

2014 年 10 月

目 录

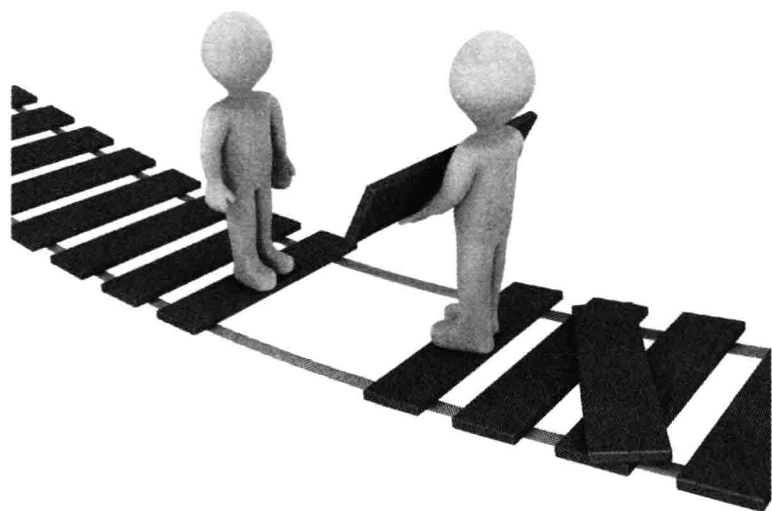
第一章 没有卓越态度，凭什么要丰厚待遇	1
“我的薪资待遇太可怜了”——比待遇更可怜的是你平庸的态度 ...	3
“我能力比他强百倍却不被晋升”——晋升不全看能力更看态度 ...	6
“老板太抠门了”——只知抱怨是阻碍待遇提升的关键	9
“这事不归我管差不多就行”——错误态度让机遇与你渐行渐远	13
“他以为自己是工程师，实际就是砌砖的”—— 走出低待遇阴霾需换种态度	16
态度——待遇平凡与不凡的分界线	18
第二章 企业不需要“职场滞销品”	23
嘿！别弄得自己像滞销品一样	25
健康企业的秘密	28
提升待遇与创造业绩是一种双赢	31
想混日子就别来上班了	34
看看老板是怎么工作的	38
高待遇的资本	41
第三章 诠释态度，破译高待遇密码	45
认识（Understanding）——态度的起点	47
情绪（Mood）——态度的支柱	50
习惯（Habit）——态度的指南针	52
意志（Will）——态度的基石	55

潜意识 (Subconsciousness) —— 态度的助推器	59
行动 (Action) —— 态度的原动力	62
第四章 力尽筋疲不复伤——敬业的态度是提升待遇的根本	65
敬业，给企业最真实的自我	67
老黄牛永远不会被抛弃	70
负责任的“偏执狂”	73
忠诚不是单行线	76
省下抱怨的时间用来做事	79
感谢企业，是你需要它，而不是它需要你	83
第五章 不待扬鞭自奋蹄——自动自发的态度是提升待遇的资本	87
很多事，无须有人交代就能做	89
你能否把信送给加西亚	92
机遇总在自动自发之门背后	95
好学生知道“抢先完成”	98
敢不敢有“非分之想”	102
希望自己的待遇和老板比肩，就要像老板一样思考	104
第六章 人心齐泰山移——合作的态度赢得更多待遇提升的机会	109
以十当一最厉害	111
乘风展翅，飞得更高	114
精诚沟通，金石为开	118
赢得认可，再没人嫉妒你被提升了	120
做团队精英，但别做“大明星”	124
完全没有任何理由搞分裂	128
第七章 心口如一言不慌——不找借口的态度让	
企业主动提高待遇	133
“YES SIR”是第一态度	135

远离常见借口，脱离低待遇苦海	138
上司安全感多一点，加薪机会就多一点	142
没有借口，让自我改变发生	145
企业总是主动为它欣赏的人提高待遇	148
第八章 致广大而尽精微——尽善尽美的态度让	
企业心甘情愿提高待遇	153
天使般的态度，魔鬼般的细节	155
谁让他放心，他为谁加薪	158
非常完美有非常待遇	161
用 100% 的认真对待 1% 的失误	164
绝招与简单招数的区别	168
五种错误态度置细节于死地	172
第九章 在追求不凡待遇的路上，与世界上最伟大的人同行	177
沃伦·华盛顿：了解成功之人的态度是走向成功的开始	179
杰拉尔德·福特：敌人不是最大的对手	181
凯瑟琳·怀尔蒂：世界因合作的态度而改变	184
杰克·韦尔奇：态度改变未来方向	187
乔治·W. 布什：说出并坚守你的态度	190
约瑟夫·弗洛姆：成功没有神奇法则	193

第一章

没有卓越态度，凭什么要丰厚待遇



“我的薪资待遇太可怜了”——比待遇更可怜的是你平庸的态度

工作是为了追求什么？是薪水还是自己的事业？面对这个问题，职场人大都有着自己的答案。不少人在择业时并不会完全将薪水放在第一位，他们更为看重的是自己的工作有没有发展前途，是否能让自己提升应对能力、拓展个人空间和提高社会地位，但也无需否认，不少人还是会将薪水作为工作的首选目标。毕竟，这是一个“钱虽然不是万能，但没有钱是万万不能”的时代，是一个在相当程度上用个人财富来评价其贡献价值和人生成功程度的市场经济社会。

但问题是，认为自己的工作薪水低、待遇太可怜，而因此对职业“自轻”，并盲目羡慕他人的职业，似乎已经成为了当代职场人的通病。在实际工作中，不少人只看重薪水待遇。在他们眼中，薪水逐渐成为衡量工作价值的标准，成为采取怎样工作态度的凭据。例如，“老板给的工资低，我干活儿就少”、“不付钱的一律不做”、“你不加工资我就不努力干活”。表面上看，这些注重自我公平原则的人没有失去什么，但从职业发展上来看，他们失去的是自己对工作应有的态度。

小钟从名牌大学毕业以后，觉得自己的能力和水平比一般人都要高，因此总是想找到月薪在五六千元以上的工作。然而，从人才市场跑下来以后，小钟发现自己工作经验有欠缺、简历上除了学历并没有多少“干货”，很难有企业愿意开出他理想中的月薪待遇。于是，在无奈之下，小钟选择了一家小公司的市场营销岗位，月薪也只有三千元不到。

由于在薪酬方面没有达到自己理想的水平，小钟在工作中缺乏应有的

积极态度，工作激情更是无从谈起。除了完成上司布置的工作，他总是坐在电脑面前，不是和人聊天，就是趁上司没注意打游戏。某天，同部门的员工有事出去，留下小钟一个人负责接待下午要来的重要客户。没想到，小钟虽然嘴上答应，但下午却将自己要去机场接待客户的事情忘得一干二净，结果，那个重要客户受到了冷遇，很生气地告诉老板订单取消。

当老板听说了事情原因后，决定请小钟走人。

小钟之所以被辞退，和他的工作态度有很大关系。他只看到了企业应该付给他薪水，但他没有想到薪水背后的价值。诚然，当一个人付出劳动之后，理所应当获取薪水。但薪水并非只是一个人在工作上花费的时间的回报，同时还包括其在工作上付出的态度。如果一个人只能看到薪水中属于支付时间和劳动的一部分，却没看到薪水中支付给态度的那一部分，就很难产生高远的自我提升、自我发展的意识，在实际工作中也就很容易失去主动参与、主动表现良好态度的工作积极性，也就难以从工作中获得应有的充实和满足。

反观那些只看到薪水表面高低的员工，他们看起来目的明确，但结果往往事与愿违。这是因为他们被薪水的数字所牵引，不能判断自己的工作态度是否真正可以改变这样的数字。这种敷衍，对于公司和老板是伤害，对于员工自己同样也是伤害。当我们面对看起来并不高的薪水时，完全可以将之当成锻炼自己工作态度的良好机会。有理由相信，只有员工表现出良好的态度标准，才能获得让老板看重的工作成绩，只有工作成绩的取得才能换来不断上升的工作薪水，这种关系环环相扣、无法拆散。

在看待薪水和工作态度时，职场上的你有可能犯下面三种错误。

错误一：瞧不起自己的工作

由于薪水较低，因此而瞧不起本职工作的员工大有人在。其实，在越来越强调分工合作、越来越看重不同岗位对社会贡献的时代中，可以说没

有哪一份工作是可以缺失的。职场也同样不缺少从清洁工变成为老总、从门童变成为高管的先例，如果他们一开始就因为工作收入微薄而瞧不起自己的工作，进而用马虎的工作态度去糊弄自己应该肩负的责任，那么，他们即使对工作薪资有再高的期望，恐怕最终还是只有一份难以成就事业的工作业绩。

错误二：希望通过改变工作圈子来提升薪资

不少职场人认为，“男怕选错行”，自己之所以只能拿到目前的薪资，和自己的工作态度、能力以及贡献没有关系，而只是因为自己进错了行业。为此，他们常常期盼自己有朝一日可进入那些能够迅速提升薪资的行业，从而改变人生和职场。

不可否认，的确有一些人因为进入垄断企业等令人羡慕的职场圈子，而很快得到了令人眼红的薪资。但问题是，他们之所以能胜任那样的岗位，一方面和其本身具备的学习态度、工作态度有着密不可分的关系；另一方面，如果他们在目前的岗位上无法保持应有的工作态度，那么也就很难保持其现有的薪资。因此，作为普通职场人，无需将眼光放在某些高不可攀的工作圈子中，与其抱有不太现实的幻想，还不如立足目前的工作岗位，通过改变态度而不是改变工作圈子来提升薪资。

错误三：认为薪资仅仅是钱，而不是老板对你的信任

从某种程度上说，老板付给员工薪资是必须的，但如果付给员工的薪资高，那么只有一种可能即老板对员工存在高水平的信任。不少职场人并没有考虑到这样的关系，而是盲目希望能依靠个人的某种特点，如高学历、专业特长等就获得理所应当的高薪资。很显然，这样的期望既不符合现实情况，也不符合老板作为自然人而应有的心理发展轨迹。职场人应该看到，想要获得高薪资，就要表现出自己应有的态度，从而获得老板的良好信任和待遇。

“我能力比他强百倍却不被晋升”——晋升 不全看能力更看态度

通用电气是世界上最伟大的公司之一，因其内部人力资源管理的科学性而扬名世界。通用电气的人力资源部高管在总结他们的工作时，曾经谈到下面的原则：当通用的高层在分析员工究竟是否适合某项工作时，并不完全看他们目前是否有能力去做好这项工作，而是首先考虑他们对目前工作的态度。如果他们真的认为自己的工作非常重要并因此而具备了良好态度，管理者们就会对他们产生深刻的印象——即使他们目前的工作能力还有不足也没有关系。这里面的道理在于，如果员工认可自己目前的工作并具备良好的态度，他就会努力付出，并对下一项工作也抱着积极的态度。而一个员工的工作态度，和他的工作效率有着密切的联系。

职场中，不少员工都认为自己的能力比他人要在某方面强不少，却认为自己的工作岗位限制了自己的能力发挥，进而形成恶性循环，认为自己不能得到合理提升——感到愤愤不平——不愿意端正工作态度——更不可能得到晋升。

归根结底，这样的问题之所以在不少员工身上表现突出，是因为他们总是对自己的工作职位抱有太高的期望值，认为凭借自己的能力和才干应该获得某些更加“体面”的工作职位，并得到不断晋升。但问题是，他们忽视了自己的工作态度没有能够有效支撑起自己能力的发挥，也就无法带动自己的晋升了。

只有一个既有工作潜能，又有充分正确的态度来发挥这些潜能的员工，才能在职场的路途上获得想要的晋升。

1994年，洛阳郊区的一位打工妹小李，带着家里人给她的50元钱，只身一人来到了郑州。她加入了郑州圆方美洁服务有限公司，担任普通的保洁员。即使在今天，保洁员的工作岗位也是很多人不愿考虑的，加上当时的保洁工具相对落后，连专门的清洁剂也很少，因此对于工作者来说更是需要相当的勇气去摆正工作态度。

一次，郑州某家医院要和有关清洁公司签订合同进行长期保洁服务工作，圆方公司也参加了这次投标。医院的要求很简单：谁能把清洁工作做到最好，就选谁。当天，小李被公司派往医院做保洁展示工作，到了之后，小李发现，自己担任的工作是打扫长期没有人打扫过的厕所。那里又脏又乱、恶臭难闻，但小李还是用最好的工作态度，花了整整一天的时间，将厕所的污垢清除得一干二净，她甚至被厕所的恶臭熏得泪流不止……当工作结束以后，小李还特地用彩笔在白纸上画了一束漂亮的玫瑰，并写上了“爱护卫生靠大家”的字样，将纸条贴到了墙上。

医院负责人原本抱着试一试的想法让小李展示保洁工作，没想到几年都没清洁过的厕所能够被她清洁到这样的程度。这位领导被震住了，他很快在评价单上写下最满意的话语，继而，圆方公司得以从诸多的竞争单位中脱颖而出获取了标的，签下了合同，而小李也成为这家公司中最知名的员工。

2003年年初，圆方公司董事会决定举行一个特别的仪式。在仪式上，小李用秃了的便池刷被清洗得干干净净，然后扎上了红绸子，由董事长在公司上下员工的热烈掌声中亲自授予给她。

小李叫做李娴莉，现在已经是河南圆方物业管理有限公司的总经理了，在职场路途上，她靠着对工作一丝不苟的态度，从最普通的基层员工，到成为公司的高层管理者，实现了晋升的成功，也实现了个人价值。