

EMPLOYEES LEARNING SERIES



老板为什么 给你加薪

洪文瀚 著

白领金领不如自己真有本领
你的价值决定你的薪水价格

老板为什么 给你加薪

洪文瀚 著



EMPLOYEES
L I G
SERIES

图书在版编目 (CIP) 数据

老板为什么给你加薪 / 洪文翰著. — 北京: 新世界出版社, 2011. 3

ISBN 978 - 7 - 5104 - 1631 - 6

I. ①老… II. ①洪… III. ①企业管理 - 职工培训 - 通俗读物 IV. ①F272.92 - 49

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2011) 第 014053 号

老板为什么给你加薪

作 者: 洪文翰

责任编辑: 闫 红 曹伟涛

责任印制: 李一鸣 黄厚清

出版发行: 新世界出版社

社址: 北京西城区百万庄大街 24 号 (100037)

发行部: (010) 6899 5968 (010) 6899 8733 (传真)

总编室: (010) 6899 5424 (010) 6832 6679 (传真)

网址: <http://www.nwp.cn>

<http://www.newworld-press.com>

版权部: +8610 6899 6306

版权部电子信箱: frank@nwp.com.cn

印刷: 北京中印联印务有限公司

经销: 新华书店

开本: 710mm × 1000mm 1/16

字数: 220 千字 印张: 15

版次: 2011 年 3 月第 1 版 2011 年 3 月第 1 次印刷

书号: ISBN 978 - 7 - 5104 - 1631 - 6

定价: 29.80 元

版权所有, 侵权必究

凡购本社图书, 如有缺页、倒页、脱页等印装错误, 可随时退换。

客服电话: (010) 6899 8638

前言

亲爱的读者，除非你生于豪门，在未满21岁便已从父母那儿继承了永世花不完财富，你大概也和大伙儿一样，正在努力经营着自己的事业，努力寻求工作以及在收入方面的突破点。

现今社会上的打工者占据了人才市场的9成以上。我们每日朝九晚五，偶尔还需要加班。计算下来，我们似乎在自己的工作上耗费了不少于我们生命一半的时间！我们努力拼搏，为的是给我们的家人或者我们自己，打造一个更加舒适的生活环境。看着那些事业有成的人，谁不希望像他们一样，能够在节日到来时，带着家人或随着朋友一同外出旅游、让自己的房子更加美观、开着炫丽的车子。可问题是，这一切都需要用金钱来购买！而我们目前、甚至以后你的工资，真的足以支付这一切吗？

仔细算一算自己目前的工资。看来，想要实现自己的各种愿望，只有两个途径。第一，工作50年，慢慢储蓄钱。第二，找老板加薪去。两者之间，除非你脑筋有问题，想要跟时间和人民币过不去，否则，你必定选择后者。但是要找老板加薪，却似乎没有那么容易。有时候薪水没提升，反而丢了工作！

本人走的路，其实和大家大同小异。又或许，我比大家幸运那么一点点。在14岁的时候就被母亲拉着去应聘人生的第一份工作。13年的事业路上，我有幸在新加坡、马来西亚、中国香港、中国大陆等亚太地区发展自己的事业，更经历过自己创业的小成小败。在这条路上，我扮演了员工的角色，也坐上了老板的宝座，我走过了蓝领、白领、金领的各种阶层，也在经营公司的生涯中看着自己的积蓄上至百万，下至零蛋。

因为自己的家庭并不富裕，我也曾为工资这个问题彻夜难眠。

逐渐地，在观察了各路人才的来去后，我似乎察觉到了什么。某些人在事业道路上平步青云，薪水几乎以倍增的形式往上狂飙，未到30岁，月薪就升到了数十万。而另一群人却依然在别人的影子中为自己的不幸非常苦恼，年过30却仍然没有自己的房子，每到了月末就成为名副其实的“月光族”。我当时在想，是不是有什么方法，能够让我们真正地掌控我们的工资呢？那些事业发达的人，肯定多少有些概念。这个话题，逐渐成为了我在事业道路上不断思考的一个问题。

2009年末，我很幸运地得到杨伟康先生的赏识和栽培，并受其命担任悟破习成功系统有限公司的总裁。在教育行业中，我得到了有助于我研究此话题的各种资源和人才。经过1年的反复探索，我总算有信心将我所整合的一些资料写成一本书，与大家分享“掌握工资的方法”。

本人深信身为打工者的我们，并不仅仅是为了糊口而就业。每个人都有自己理想中的生活方式，而我们的事业，便是让我们达成所愿的平台。在这个平台上，我们便是主角。我们有资格，更有义务去不断改善我们的工资、待遇和回报。而要做到这一点，我们必须从工资的本质着手，了解影响我们工资水平的各种因素。否则，我们工作了那么久，却不知道我们的工资是如何计算出来的，岂不是很冤枉？

书中的内容，将以轻松实在的方式，为大家讲解：

1. 为什么每当我们开口向老板要求加薪的时候，总是落得如此惨淡的收场？
2. 如今的招聘单位，寻求的到底是什么？为什么勤奋卖力的人，在现在的市场里头占不到半点便宜？
3. 3000元月薪和30000元月薪的区别原来并不是因为社会的黑

暗。这样的薪资分配其实还是挺有道理的！

4. 我们目前所得到的工资其实真的很公平（虽然我们依然觉得自己的市场价不仅如此），也许市场从来都没有亏待过我们。

5. 清楚认识影响我们市场价的三大要素，并且掌握在这三方面自我提升的秘诀！

6. 学会如何从老板的口袋里取得我们所要的工资，并且让老板在给你加薪后仍然不亦乐乎！

我们的工资是我们市场价值的最佳代表。其他任何一个人都没有权利决定我们到底应该在付出劳力后得到多少的回报。相信读者看过这本书之后一定会感谢自己选择了这本书，因为这个选择，将会从此改变你对工资的看法，让你从被动领取工资的打工者跃升为创造收入的事业创造者！

洪文瀚

2011年1月5日

目 录

第一章 员工要加薪，老板有考量 / 001

薪资待遇是员工和老板之间永无休止的争斗重点。每次向老板开口要求加薪的时候，心里总会有一种忐忑不安的感觉，而且成功的几率也非常低。这到底是为什么呢？

员工的疑惑——搞不清楚要什么 / 004

老板的心理——愿意付钱没人领 / 011

两者的磨合——加薪需要有策略 / 017

第二章 员工很努力，可是没回报 / 023

我们都很努力地工作，但是我们的努力却似乎没有给我们带来太大的回报？是我们的努力没有让老板看见，还是我们的力量用在了错误的地方？我们所处的时代，到底需要怎样的人？

就业的历史——鸡蛋万年求职路 / 026

价值的转移——年代决定致富点 / 037

第三章 职场风雨路，走过蓝白金 / 043

我们都见过蓝领和白领，也听说过不少的金领。身在这些阶层的人，都是干着一些怎样的活儿？他们的价值由什么地方体现呢？

蓝领的辛酸——连基本价值都不具备 / 047

白领的光鲜——符合市场的基本要求 / 055

金领的秘密——迎合市场的价值中心点 / 063

第四章 公平不公平，自己就能算 / 071

我们是否对于自己目前的薪资感觉到很不满意？这份薪资待遇真的公平吗？是我们要求太高，还是市场根本就不能给我们所要的？看看这里提出的薪资算法吧！

诠释市场价——其实可以很清晰 / 074

我的市场价——到底该怎么定位 / 081

第五章 库存有多大，就看生产力 / 089

生产力讲究的是一个“快”字！我们所有的个人价值，由我们的某个时间段内所能产出的价值而定。我们的产出越多，可能拿来换成金钱的报酬就越多！

方法——将工作化为动作 / 092

行动——在细节上精益求精 / 097

应用——四大方面的生产力 / 101

第六章 效应有多大，就看执行力 / 117

执行力讲究的是一个“狠”字！我们是仅仅懂得工作，还是真的能够独立完成项目？我们是否能够在没有他人的指导下让一件事从头到尾顺利地进行呢？我们做出的承诺有多重？

方法——人和事的完美结合 / 121

行动——在引导中强调细节 / 134

应用——三大项目的执行力 / 144

第七章 薪资大无限，就看创造力 / 155

创造力讲究的是一个“准”字！准确地拿捏每一个局势中的关键点，找出最适当的解决方式，从而做到他人无法做到的事情，打造事业上的奇迹！

方法——所有的问题，都值得欣赏 / 158

行动——在全盘上把握关键 / 162

应用——三大挑战中的创造力 / 167

第八章 筹码有多少，胜算就多少 / 179

谈判加薪需要筹码，筹码更分成过去、现在和未来，灵活运用未来筹码，让老板永远为给你加薪一事感到无比开心！

话前的筹备——累积筹码再下场 / 182

开口要加薪——敏感话题需巧取 / 187

让老板开心——给你加薪我不亏 / 199

总结篇 / 209

第一章

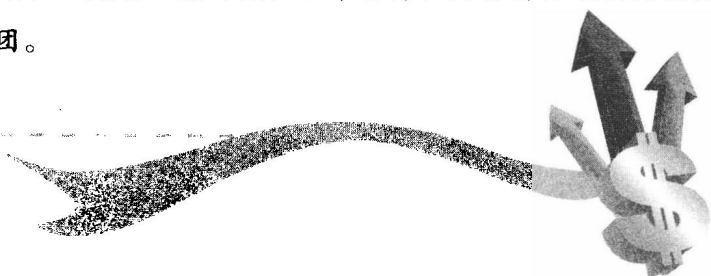
员工要加薪，老板有考量





“加薪”这个词，对于绝大多数靠工资生活的职场中人来说，无疑带给他们无尽的遐想与期盼。特别是在当今的社会大环境下，由于金融危机的影响，全球经济持续低迷，未来前景一片迷茫的情况下，加薪对每位在职场打拼的人来说确实是一大利好消息。

那么当我们想要加薪时，或者是向老板提出加薪时，我们该怎么做呢？我想许多职场人士都会遇到类似的问题，当你刚入职，为了一份得来不易的工作而欣喜万分，而老板却故意压低你的工资时，如果你自己属于有才能且对企业有贡献的员工，却工资平平，一点都不符合你为企业所付出的劳动时，你应该如何跟老板提出加薪呢？想加薪，又该如何开口？当你提出这些加薪的要求时，老板又是怎么想的呢？本章将详细为你解开这些困惑你内心的谜团。



员工的疑惑——搞不清楚要什么

对于刚刚从校园出来的职场新人来说，能够找到一份薪水基本满意的差事，就要谢天谢地了。但有时候看到别人的钱包里鼓鼓的，就有些羡慕。能够使职场人增加荷包의厚度的，只能是提高自己的薪水。那么问题就来了，该如何向老板提起给自己加薪的事情呢？下面我们先看一个事例。

几个月前，我们公司有位信息部的编辑向我要求加薪。为了方便表述，我们就把这位员工叫做“小夏”吧。整个讨论的过程如下：

我：小夏，听人事部的经理说，你似乎对于目前的薪资待遇有些不满。因此找你过来聊一聊，看看我们能否找到一个对于双方都合理的解决方式。

小夏：洪总，我加入公司也有4个月了，现在我的薪水，除了一般的行政文秘以外，就我的最低了。我身为一个重点大学毕业的学生，一个人在北京生活，其实也很不容易。

我：其实公司也知道你一直都在勤奋地执行自己的工作。但是你所负责的项目目前还没有显著的突破，也未能给公司带来任何的收益。但是，看在你一直都很努力的份上，我想应该能够给你每月多发200元。

小夏低头不语，神色中透露出不忿。



我：你默不做声，代表你不同意我的说法，那么，我来听听你的看法吧。

小夏：洪总，你要明白，我在北京过得也不容易。每月的薪水交完房租就没剩多少了。我希望每月能够多发500元。这样的话，我生活保障上就没有什么问题了，也能更加尽心尽力地为公司做事。

我：你说的没错。要不然我们这样吧。我先给你多加200元。在接下来的一个月內，我希望看到你管理的网站在客流量方面有所提升。另外，我将委派一名网络宣传的人员和一位项目经理和你一起去做这件事。只要有所提升，我就在当月多给你加薪。

小夏：难道我现在在洪总心里就不值500元吗？

我：也不能这么说啦。你也要站在公司的角度考虑问题啊。给你加薪，却没有提升的表现，确实很难说得过去。不过既然你的立场如此坚定，那请你给我一点时间考虑。

三天后，小夏收到了公司的辞退信。确实，500元对公司不算什么，而小夏也确实是一位安分守己、非常听话的员工。那么，我最后的决定是不是很不尽人情呢？

在我们对于此次事件做出结论之前，我想请大家到小夏和我本人的内心世界，分别走一趟，看看员工和老板内心的想法。

首先，我们来拜访一下小夏的世界。

小夏在刚刚进入公司的时候，是一位应届毕业生，没有任何的社会经验。她来到了悟破习，在应聘的过程中，心里想着：

“公司里都是80后的，气氛很活跃，老总也年轻，相信是个不错的地方，我来这里，应该能发挥我所学的专业（英语），薪资没关系，只要能学到东西就好。”

L 老板为什么给你加薪

LAOBAN WEISHENME GEI NI JIAXIN

在工作了3个月后，试用期过了，也转正了。工资稍微调高了一点点。同时，小夏看着公司的人员不断地增多，业务拓展开来，许多人也在不同时期得到了薪水的提升。

小夏在工作上开始进入状态，每日重复地做着自己分内的工作，过着朝九晚五的生活。她也开始和同事们打成一片，并且在茶余饭后开始讨论各种公司内外的事情。

有一天，大家开始讨论彼此之间薪资差距的问题。就在这时候，小夏发现自己的薪资原来是整个编辑部里面最低的。小夏开始询问自己：“难道我在老板心目中的价值就是最差吗？我们上下班的时间都一样，别人做的和我也一样是编辑工作，为何我的薪资会比别人低呢？”小夏心里很自然地冒出了一股不忿的情绪。

攀比的心情，开始让小夏的心理越来越不平衡。于是，小夏萌生了和老板讨论薪资、要求加薪的念头。小夏认为自己所负责的内容板块是公司其他人无法取代的，因此，心里就想：“只要跟老板说，反正公司最近也在赚钱，老板也不缺这点钱，应该不是什么问题。”





终于，小夏等到了和老板直接交流的机会。也没管那么多，直接把自己心里的各种不平衡的情绪摆到桌面上。小夏心想：“我要的就是给工资增加500元，如果老板不给，我大不了走人。”

最后，经过一番讨论，小夏确实走人了。回头一看，却发觉自己下个月的房租还要缴付，而能不能找到新的工作还是一个未知数。此时，小夏心里或许有些后悔吧？又或许，她仍然在抱怨老板的不讲理。

接下来，有请大家进入本人的内心世界。

在小夏进入公司的时候，公司正在拓展一项新业务，需要大量的翻译和编辑工作。但是，这个项目不一定赚钱，因此为这个项目配备的资金也自然不多。看见小夏的人比较朴实，学习态度也不错，便将她纳入负责执行此项目的团队。

过了一个月，小夏所负责的翻译工作和编辑工作基本完成，每周除了一篇报告，就是一些上传信息的粗活。虽然这份工作几乎任何人都能做，既然小夏已经熟悉系统的操作，也就不需要换人。给她转正，也是看在她良好的态度。

公司的业务逐渐增多，而某些人的表现也开始有显著的提升。为了嘉奖他们，便把他们的薪资做了些许的提高。

当我听到小夏要跟我讨论加薪的时候，我身为老板的隐形算盘便开始打起来了。我很清楚，小夏的工作任何人都能胜任。但是，我也知道小夏一直都在恪尽职守地为公司做事。询问人事部，得知她纪律方面也没有问题。于是，我主动找人事部，交代给小夏增加200元的薪资。

当人事部依照我的条件仍然无法与小夏取得共识时，坦白说我心里已经有些不耐烦了。但是，还是尽一个老板应尽的责任，抽出时间和小夏谈谈。结果，在整个谈话的过程中，我只听到小

夏把自己一系列的生活问题搬出来，却没有听到她打算在加薪后为公司做出的额外贡献。

小夏的言语之中，只告诉我加薪对她有什么好处，却没有告诉我加薪后她能给公司带来什么。我试图给小夏一个机会，于是提出了1个月的挑战。但是，小夏似乎并不认为自己加薪后需要有表现的提升，更认为现在的她已经值得加薪了。我相信天底下没有一个企业的管理者会认同无故加薪的。我也不例外。

最后算了算，看来另外聘请一个人取代小夏，无需付同样的工资，甚至还能让此人负责一些小夏之前没能负责的工作。于是，辞退信便定稿了。

身为职场员工的我们，本来就是为了赚取生活费而就业。想要更多的薪资，也是理所当然的。不会有人为了这点儿想法而怪罪于你。当我们看到别人拥有我们想要却没有的东西时，也很自然会产生心理上的不平衡。这都是人之常情，可以理解。

但是，倘若我们允许这份不平衡在自己的内心肆无忌惮地蔓延，我们很快便会变得情绪化，失去了一个文明社会人士应有的理智。我们凭着一时的不忿，毫不思索地去找我们的老板理论。这样的做法，无疑是向老板直接宣战。“如果不给我加薪，我就走人，看你怎么办！”结果，我们往往得到的并不是加薪条，而是离职信。回头想想，这是不是很愚蠢的做法呢？初衷是为了加薪，结果却成了离职！

在我们事业的生涯中，必定会有许多“想要加薪”的时刻。此时，我们必须先把自己的定位搞清楚。我们要的是加薪。离职绝对不是我们用来谈判加薪的筹码。就好像两夫妻吵架，要是老拿离婚当威胁，总有一天搞不好就真的离婚了！

在以上的例子中，小夏或许因为一时气愤，加上同事们的怂