

→ 所有公务员、公司职员必读的经典书
每个职员都要弄明白的核心工作理念 ←



找到工资的源头，点燃工作的热情

你的工资从哪里来

• 升级版 •

严家明 吕国荣◎编著



上班拿工资，这好像是天经地义的事。

可是，我们的工资从哪里来？

作为一名拿工资的人，却很少对此予以思考。

其实，这正是一个值得深思的问题。



机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS



你的工资从哪里来

· 升级版 ·

严家明 吕国荣◎编著



机械工业出版社
CHINA MACHINE PRESS

上班拿工资，这好像是天经地义的事情，但是对于“工资从哪里来”的问题，许多人却未必理解得那么深刻。本书从几个方面深入剖析了决定工资的几大要素，即：工资与公司利润的关系、工资与工作绩效的关系、工资与职业精神的关系、工资与工作方法的关系、工资与品德的关系、工资与服务的关系，为我们找到了工资的真正来源，也指出了提高工资的途径，从而使我们可以高效地工作，与企业实现共赢。

图书在版编目（CIP）数据

你的工资从哪里来：升级版/严家明，吕国荣编著. —2版. —北京：机械工业出版社，2010.4（2010.6重印）
ISBN 978-7-111-30150-9

I. ①你… II. ①严…②吕… III. ①工资—基本知识 IV. ①F244

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2010）第 049039 号

机械工业出版社（北京市百万庄大街 22 号 邮政编码 100037）

策划编辑：孙 磊 责任编辑：孙 磊 李 岩

责任校对：侯 灵 责任印制：杨 曦

保定市中国画美凯印刷有限公司印刷

2010 年 6 月第 2 版第 3 次印刷

170mm × 242mm · 12.5 印张 · 1 插页 · 202 千字

标准书号：ISBN 978-7-111-30150-9

定价：28.00 元

凡购本书，如有缺页、倒页、脱页，由本社发行部调换

电话服务

网络服务

社服务中心：(010)88361066

门户网：<http://www.cmpbook.com>

销售一部：(010)68326294

教材网：<http://www.cmpedu.com>

销售二部：(010)88379649

读者服务部：(010)68993821 封面无防伪标均为盗版

写在前面的话

《你的工资从哪里来》一书出版后，在企业界及社会各界都产生了很大的影响，取得了积极的社会效益。这主要体现在以下八个方面：

(1) 图书销量业绩骄人。该书自出版以来销量便一路攀升，在短短两年的时间里，销量已近 20 万册，在读者中引起了广泛的反响。

(2) 引发大规模团购现象。武汉一家大型企业集团（上市公司）一次性团购了 1.1 万多册。许多企业、机构和组织，纷纷团购该书，将该书作为员工职业素养和工作精神培训的首选教材。

(3) 荣登全国图书排行榜。《你的工资从哪里来》一书自出版以来，一直跻身全国各地的畅销书排行榜。该书在各大书城及当当网、卓越网等图书网站的员工职业培训书系中，销量一直名列前茅，被评为“2008 年影响企业的十大员工培训图书”。

(4) 媒体反响强烈。全国有一百余家报纸和杂志对该书进行了积极的评价与报道，中国经济网、搜狐读书网、新浪网、腾讯网等网站也纷纷转载。很多企业的门户网站和企业内刊也对该书进行了连载与重点推介。

(5) 企业、机关开展学习该书交流活动。许多大中型企业、机关团体以“你的工资从哪里来”为专题，开展学习活动，并以演讲和学习心得分享的形式进行各种竞赛。员工以晨会交流、写作读后感、开展座谈、分享心得等形式表达对《你的工资从哪里来》一书的认同。

(6) 培训讲座反响强烈。作者之一的吕国荣先生被邀请到许多企业、机关团体开展培训讲座，对员工进行现场培训，激发了员工的极大热情。

(7) 读者以博客的形式自发展开讨论。不少读者纷纷在自己的博客上发表学习心得，自发地对该书进行积极评价，并推介给自己的同事、亲人和朋友。天涯等网站汇编了《你的工资从哪里来》一书的读后感和学习心得数千篇，点击量十多万，网友们对“你的工资从哪里来”这一理念进行了热烈的讨论。有读者称，“你的工资从哪里来？”成了 2008 年的流行语。



(8) 读者与出版社编辑及作者互动沟通频繁。《你的工资从哪里来》一书推出后，出版社收到了许多热心读者的来电、来信，对该书进行了肯定和期待。许多读者朋友给作者写信，共同探讨工资的来源、职场成功的哲学等问题。

应广大读者的要求，我社隆重推出了《你的工资从哪里来》（升级版）。本书作为畅销书《你的工资从哪里来》的升级版，在吸收其原有精华的基础上，又增加了新的内容，增添了“阅读思考”、“行动手册”和“读后感精选”等板块，旨在便于与读者进行沟通和交流，引发读者的思考，以达到更好的阅读效果。

作为本书作者之一的严家明博士是中国知名的培训师。作为管理学博士、企业惯性管理学派创始人，严家明博士曾先后担任大型企业总经理、董事长等职。严家明博士具有十多年的管理与培训实战经历，他善于将“你的工资从哪里来”等职场成功理念融入到其亲身经历之中进行授课，令人深受启发，深受众多企业和机关团体的欢迎。

前言

当前，许多企业正在进行一场关于“你的工资从哪里来？”问题的大讨论，这是一次原始的拷问。

“你的工资从哪里来？”这个看似简单的提问，却并非每个人都能够真正领会其内涵。这个简单的问题，如果经过你大脑细胞的层层过滤和细细品味，你就能够悟出其中许多深层次的道理，感受到其折射出的多角度问题。

的确，作为工薪阶层的员工，在多年的职业生涯里，我们月月等待着、期盼着单位发工资、领导发奖金。似乎只要我们在企业里待着，按时上下班、出满勤、干满点就一定能够领到工资，单位发工资是理所应当、天经地义的事情，什么个人业绩、公司利润都与我无关。其实这种观念的产生、意识的形成，是与我们长期所处的计划经济环境的影响息息相关、密不可分的。这种可怕、害人的理念与意识可以用来阐释许多企业亏损甚至倒闭等大的经济问题的原因。

市场经济的到来，给我们以警醒，让我们去清醒地认识和理性地思考。

现在，外部环境变化了，公司的情况也变了，残酷的竞争、繁重的工作、艰难的公司经营状况，使工资的发放成为大家关注的主要事情。作为一名企业员工，这时突然思考起一个问题：“我的工资从哪里来？”

在市场经济环境下，我们每个人的工资都不是公司“发”的，也不是领导“恩赐”的，而是我们辛勤的付出、努力的工作所应获得的对等的回报，是我们自己“挣”出来的！

试想，如果我们每个人在工作上都不努力、“当一天和尚撞一天钟”，每日浑浑噩噩、不求上进，工作低标准、低效率，在生活上甘心平庸，那么我们的企业就会没有活力，在残酷的市场竞争环境下，也就不会长期生存，更不会取得持续发展和长足进步。如果企业没有业绩，那么我们的薪水就没有支付的来源和渠道，待到企业倒闭破产之时，“皮之不存，毛将焉附？”那时我们就会丧失生存和立足之地，更不要说薪水和工资了。

面对“我们的工资从哪里来?”这一课题的不仅是公司的普通员工,更应是公司的所有成员——上至总经理,下到临时工。公司每位员工都是公司的利润源泉,涓涓细流,汇流成河,这是利润获取的渠道。只有公司正常经营,不断增强抗风险的能力,不断提高赢利能力和利润额,不断提高业务收入,赢得越来越多的客户,才能回报员工,支付给员工应得的薪酬。

今天,当一场有关“你的工资从哪里来?”的讨论摆在我们面前时,我们每个人都应好好审视一下我们自身,以及我们所从事的那份工作,真正认识到这是一个关系到公司和个人切身利益以及个人价值实现的大问题。

作为公司的一名员工,作为团队的一分子,我们和公司是紧密相连的。公司的利润是我们工资的唯一来源,只有公司获取利润,我们的工资才有保障。围绕着这个中心,每名员工都必须做到尽职尽责地工作;搞好安全生产;为客户提供最满意的服务;节能降耗,降低生产经营成本;为公司的生存与发展献计献策;同心同德,团结合作;不断创新,对公司忠诚……这些都是公司获取利润、员工得到薪酬的前提条件。

细细想来,“你的工资从哪里来?”这一课题所包含的内容是那么丰富的,需要我们思考,需要我们定位,需要我们用心去体会,需要我们扎实工作、踏实付出。

本书在编撰的过程中,得到了张书兰、张旭东、邹华英、张鸿波、汤凌、董全才、谷桂琴、王甲有、任燕飞、高志坚、蒋如彬、熊竹根、黄诗国、廖彩扬、黄龙、郝敬刚、洪辉伍、古剑声等职场人士的支持和帮助,在此深表谢意。同时,欢迎读者朋友对本书提出宝贵的意见和建议,我们的邮箱是lgy200808@163.com。



写在前面的话	/Ⅲ
前言	/V
第1章 你的工资从公司的利润中来	/1
1. 为公司创造利润是我们的使命	/2
2. 为公司赚钱是第一位的	/6
3. 节能降耗，降低经营成本	/9
4. 处处维护公司的利益	/14
第2章 你的工资从你的工作绩效中来	/21
1. 干出你的工作绩效	/22
2. 用业绩说话	/26
3. 不重苦劳重功劳	/28
4. 向效率要业绩	/35
5. 多给公司创造价值	/40
6. 靠本事、凭能力获取高额薪水	/44
第3章 你的工资从职业精神中来	/49
1. 工作态度决定你的收入	/50
2. 善于捕捉对自己工作有用的信息	/54
3. 比别人多做一点点	/59

4. 做事做到位	/63
5. 对工作有吃苦耐劳的精神	/66
6. 团队的利益高于一切	/69
7. 具有冒险精神	/73
8. 全力以赴做好每一件平凡小事	/77
9. 注重工作细节	/80
10. 提升自己独当一面的能力	/85
第4章 你的工资从卓越的工作方法中来	/89
1. 为公司奉献好点子	/90
2. 勇于创新, 不断为公司增值	/94
3. 把好产品质量关	/100
4. 搞好安全生产, 是员工得到薪酬的前提条件	/106
5. 每天提高1%	/110
6. 把不可能变成可能	/113
7. 自信是业绩提升的关键	/116
8. 对每个疑问都有寻根究底的精神	/121
第5章 你的工资从高尚品德中来	/125
1. 忠诚自有忠诚的回报	/126
2. 诚信是放在银行里的存款	/130
3. 培养正直的品德	/135
4. 爱心的力量	/138
5. 养成守时的习惯	/141
第6章 你的工资从优质服务中来	/145
1. 为客户提供最满意的服务	/146
2. 站在客户的立场, 处处为客户着想	/150
3. 微笑后面是财富	/153
第7章 超越雇用关系, 不要仅仅为工资而工作	/159
1. 上班拿工资, 就要对得起这份工资	/160

2. 与其抱怨工资低，不如提升自己的能力为自己加薪	/164
3. 超越雇用关系，不要仅仅为工资而工作	/168
4. 不要过于计较工资，要重视比工资更重要的收获	/172
附录	/176
附录 A 行动手册	/176
附录 B 《你的工资从哪里来》读后感、学习心得节选	/181
附录 C 《你的工资从哪里来》企业培训课程参考	/187



你的工资从公司的利润中来

1. 为公司创造利润是我们的使命

大部分公司都有自己的企业目标，但描述这些目标的辞藻大多是华丽的、矫情的，甚至是非常空洞的，实际上企业的目标就是一个——创造利润。

一个企业，生存的唯一理由就是创造利润，有利可图是一个企业运营的意义和目的。对于在企业工作的员工来说，劳动是谋生的手段，只有通过劳动，为企业创造价值，使企业赢利，员工才能获取报酬，才能有稳定的生活保障。

老板在成立一家公司的时候，必须投入一定的资本。资本的本性就是攫取利益，或者是使公司利益最大化。所以，作为公司里的一名员工，就要为公司创造利润，如果一个人不能在自己的位置上为公司创造利润，那么他也就没有在这个位置上待着的必要了，就会被替换掉。

无论竞争多么激烈，公司总有一个岗位永远缺人，缺真正能为公司和员工赢利的人。

千寻万觅，李莉好不容易被聘到一家销售厨房用具的公司工作，试用期一个月。在试用期内没有底薪，工资按销售额的20%提成。

一套厨房用具的定价是2800元，这在收入较高的大都市中并不是一个大数目，但因为市民对推销的反感及对推销员的不信任，连续一个星期的奔波下来，李莉竟没有签到一份订单。与李莉同时进公司的19位同事中，有两个顶不住，主动辞职了。另外两个同事则搞起了降价销售，最低时一套用具卖到了2300元，一套只能拿60元的提成。价格毕竟是最具竞争优势的，更何况厨具质量确实不错，同事的订单果然陆续而至。于是，其他同事争相仿效，一时间厨房用具价格一片混乱。好几次李莉说服了客户，最终却因为价格原因而不能成交。

试用期满后，大家再一次聚在会议厅里，李莉是最心虚的，因为她只有两份订单；而其他同事，少则10份，多则30份。

总经理对他们说：“经过公司研究，决定在你们当中录取一人，被录取者底薪800元，住房补贴200元，奖金按销售额的20%提成。”李莉十分沮丧，因为她知道自己肯定没希望了。

但当总经理说出李莉的名字，宣布李莉被录取时，不仅同事，连李莉自己都深感意外。几位同事愤愤不平，总经理却微笑着说：“她只有两份订单，但是她的两份订单都是按公司定价签下的。公司早有规定，不得抬价、降价，我希望我的员工能忠于本公司。还有，公司的定价已经全面考虑了员工和公司的利益，为了争取订单而不惜丧失自己该得的那部分利益，这也许并没有什么大错，但你们辛辛苦苦地工作为了什么？我希望我的员工能认识到自己工作的价值，不仅要有为公司赢利的观念，更要有为自己赢利的观念。”

任何一家公司都希望员工在为公司努力创造利润的时候，也能够为自己创造利润。作为一名员工，要时时以提高公司经营绩效为己任，努力为公司创造利润，伴随公司的成长而成长。

美国惠普公司创始人比尔·休利特和戴夫·帕卡德强调：只有在员工为公司创造出丰厚利润的条件下，他们的奖金和工作才能得到保障。公司只有实现了赢利，才能把赢利拿出来与员工分享。

把为公司创造财富当作神圣的天职

赢利是任何一家想在市场中生存发展的公司的根本目的。创造最大的财富，是公司老板和所有员工最为一致的目标。作为员工，一定要为公司创造财富，而且要把为公司创造财富当作神圣的天职、光荣的使命。

尤其是那些业务部门的员工，要时刻思考怎样抓住商机、怎样开拓市场、怎样扩大产品宣传；要时刻思考自己的工作行为到底与公司赢利这个大目标有多少距离；还要时刻思考自己为公司创造财富的确切数量。将为公司创造财富当作自己的天职，以此为目的，全神贯注、全力以赴。

有这样一个故事，主人公是一个贵族，他要出门到远方去。临行前，他把三个仆人召集起来，根据各人的才干，给他们银子去创造财富。

后来，这个贵族回来了，他把仆人们叫到身边，了解他们经商的情况。

第一个仆人说：“主人，你交给我5 000两银子，我已用它赚了5 000两。”主人听了很高兴，赞赏地说：“善良的仆人，你既然在赚钱的事上对我很忠诚，又这样有才能，我要把许多事派给你管理。”

第二个仆人接着说：“主人，你交给我的2 000两银子，我已用它赚了2 000两。”主人也很高兴，赞赏这个仆人说：“我可以把一些事交给你管理。”

第三个仆人来到主人面前，打开包得整整齐齐的手绢说：“尊敬的主人，看哪，您的1 000两银子还在这里。我把它埋在地里，听说您回来，我就把它

挖出来了。”主人的脸色沉了下来。“你这个又恶又懒的仆人，你浪费了我的钱！”于是夺回他这1 000两银子，给了那个有10 000两银子的仆人，并说：“凡是有的还要加给他；没有的，连他所有的也要夺过来。”

这个有1 000两银子的仆人以为自己会得到主人的赞赏，因为他没有丢失主人给他的1 000两银子。在他看来，虽然他没有使金钱增值，但也没有使金银丢失，就算完成主人交代的任务了。然而他的主人却并不这么认为，主人不想让自己的仆人顺其自然，而是希望他们表现得更杰出一些。他想让他们超越平庸，其中两个仆人做到了——他们使赋予自己的东西增值了，而只有那个愚蠢的仆人得过且过。

这就是著名的“马太效应”，这个故事再明确不过地说明了：使财富增值是每名员工的天职。如果老板出于信任，拨一笔资金让你经营一个项目，你首先不能使公司亏本，进而必须要让自己创造出高于启动资金几十倍的财富来，如此，你才算尽到了自己的天职；相反，如果你没有使资金增值，亏了本或者只是保持了原样，就会跟最后那个仆人一样，是一名“又懒又恶”的、没有尽职的员工。

今天的商业社会还处于一个“利润至上”的阶段，每一家公司为了生存和发展也不得不秉承这一原则。在这样的阶段里，千万不要以为只做一名“听话”的员工就够了，因为这仅仅是一个方面的要求，想方设法为公司创造财富才是最重要的。因为公司请你来，就是希望你能够为公司创造价值，把创造利润作为自己最重要的目标。

公司利润大小关系着个人收入的多少，幸福美满的家庭生活需要经济的支撑和保障。每个人、每个家庭的命运都和公司的命运紧密相连，我们拥有的一切美好生活都源于自己对公司真诚的付出。

你的工资从哪里来？

今天的商业社会还处于一个“利润至上”的阶段，每一家公司为了生存和发展也不得不秉承这一原则。在这样的阶段里，千万不要以为只做一名“听话”的员工就够了，想方设法为公司创造财富才是最重要的。



阅读思考：

1. “企业只有赢利，才能生存和发展，员工才能获得相应的报酬”，对此观点，你是如何认识 and 理解的？
2. 你打算通过何种途径为公司创造更多的利润？
3. “马太效应”能给你带来什么样的启示？

2. 为公司赚钱是第一位的

比尔·盖茨说：“能为公司赚钱的人，才是公司最需要的人。”

在当今社会上，大多数公司、企业都是老板出资办起来的。公司是老板的，他必须获得效益才能把公司开下去。所以，过去那种在体制内唯命是从、毕恭毕敬，就能讨得领导欢心的时代已经过去了。那些能力平庸、没有业绩的员工再怎么曲意逢迎也很难换取老板的赏识了。

这是为什么呢？因为在市场竞争如此激烈的今天，老板考虑的是自己公司的生存和发展，即使你再乖乖听话、俯首听命，但如果你不能为老板赚钱，他照样炒你的鱿鱼。他的公司不是慈善机构，他不会允许那些不能为公司赚钱的人待在公司里。

现在，已经很难看到迁就员工的老板了，如果你不能为老板赚钱，那么你在公司里就等同于没有价值一般。谁为公司赚得多，谁的工资就领得多。如果你为公司赚得少，对不起，你被裁员、减薪的时候到了。

全力以赴为公司赚钱

如何为公司创造利润呢？

道理很简单，那就是兢兢业业、扎扎实实、果断、迅速、高效地完成自己的本职工作以及上级交办的各项工作。我们必须具备这样一个简单而重要的观念——全力以赴为公司赚钱，这是每名员工的职责和使命。只要我們有了这种使命感和责任感，并习惯基于这种理念行事，那么一定会成为公司最优秀的员工之一，必将拥有广阔的发展空间。随之而来，就会得到相应的报酬。

杰克是一家纺织公司的销售代表，他对自己的销售纪录引以为豪。曾有几回，他向他的老板解释说，他是如何地卖力工作，卖力地劝说一位服装制造商向公司订货。可是，他的老板只是点点头，淡淡地表示赞同。

最后，杰克鼓起勇气问道：“我们的业务是销售纺织品，不是吗？难道你不喜欢我的客户吗？”

他的老板直视着他说：“杰克，你把精力放在一个小小的制造商身上，可

他耗费了我们太多的精力，请把注意力盯在一次可订3 000 码货物的大客户身上吧！”

杰克明白了老板的意图，老板要的是能为公司赚大钱的客户，于是他把手中较小的客户交给一位经纪人，自己努力去找大客户——为公司带来巨大利润的客户。最后，他做到了，为公司赚回了比原来多几十倍的利润。

要知道公司首要的目标是赚钱，无论你从事哪一行，你必须能够证明你是公司珍贵的资产，证明你可以帮助公司赚钱。要具备这样的意识：你在帮老板赚钱的同时也在帮自己赚钱。

为公司赚钱是一种义不容辞的责任

作为一名员工，我们需要明白的是，如果没有企业的快速增长和高额利润，我们也不可能获取丰厚的薪水。只有公司赚了钱，我们才有可能挣回更多的工资。

作为一名员工，为公司赚钱是一种义不容辞的责任。如果你想在竞争激烈的职场中有所发展，并拥有一份可观的薪水，那么就必须牢记，为公司赚钱才是最重要的。

真正的人才自己是想办法为企业创造财富的人。哪怕你在技术上、在能力上是最强的，但在一家公司里不代表你是最值钱的。只有那些有长远目标的、有想法有创意的员工、才能为公司赚到钱的员工才是最棒的。

文婕在深圳一家大型电器厂做促销督导、市场调研的工作。这家公司主要生产电风扇、电暖器等季节性很强的家用小电器。

2006年8月初，部门经理打电话通知正在云南出差的文婕，公司打算于9月中旬在昆明召开西南片区的冬季产品供销订货会，希望她搜集西南五省区几个省会城市近10年的冬季气象变化资料。

文婕从当地气象局那儿买来了气象变化曲线图，好奇地研究起来，最后她得出结论：西南片区几个省会城市这一年的冬季是个冷冬，寒流相比往年会提前10天左右来到。于是，她连夜赶写了一份报告，建议公司加大电暖器的生产量，并比往年提早半个月投放市场。就这样，公司赚了近100万元。

有了这一次的经验之后，文婕开始学习气象专业知识，又陆续为公司气象部门“量身定做”了几次气象信息资料，结果都因为抢得“天时”，大获成功。

可见，积极的行动和赚钱的责任感结合起来是多么的重要！