

|畅销全国的员工职业素质培训读本|

你的工资从哪里来

(修订版)

■ 吕国荣 邹华英 著



上班拿工资，这好像是天经地义的事。
可是工资从哪里来，却很少有人去思考。

我们的工资究竟从哪里来？

本书将给你答案。

国家一级出版社



中国纺织出版社

全国百佳图书出版单位

|畅销全国的员工职业素质培训读本|

你的工资从哪里来

(修订版)

■

吕国荣 邹华英◎著

国家一级出版社



中国纺织出版社

全国百佳图书出版单位

内 容 提 要

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。本书从六个方面深入剖析了决定工资的基本要素，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 / 吕国荣，邹华英著. --修订本.-- 北京：中国纺织出版社，2019.9

ISBN 978 - 7 - 5180 - 5347 - 6

I. ①你… II. ①吕… ②邹… III. ①企业管理—工资管理—通俗读物 IV. ①F272.923-49

中国版本图书馆CIP数据核字（2018）第193994号

策划编辑：于磊岚 特约编辑：李 勤 责任印制：储志伟

中国纺织出版社出版发行

地址：北京市朝阳区百子湾东里 A407 号楼 邮政编码：100124

销售电话：010—87155894 传真：010—87155801

http://www.c-textilep.com

E-mail: faxing@c-textilep.com

中国纺织出版社天猫旗舰店

官方微博 <http://weibo.com/2119887771>

三河市宏盛印务有限公司印刷 各地新华书店经销

2019年9月第1版第1次印刷

开本：710×1000 1/16 印张：13.5

字数：145千字 定价：48.00元

凡购本书，如有缺页、倒页、脱页，由本社图书营销中心调换

前言

当前，许多企业正在进行一场“你的工资从哪里来”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，并不是每个人都能够真正领会其内涵的。这个问题，你如果经过大脑细胞的过滤、细细品味，就能够悟出许多深层次的道理，折射出多角度的问题来。

的确，作为工薪阶层的员工，在多年的职业生涯里，月月等待着、期盼着单位发工资，领导发奖金，似乎只要我在企业里工作，按时上下班、出满勤、干满点就一定能够领到工资。单位发工资也成为理所应当、天经地义的事情，什么“个人业绩、公司利润”都与我相距甚远。其实这种观念的产生和意识的形成，是与长期所受的计划经济环境的影响息息相关、密不可分的。从这种可怕、害人的理念与意识中，可以阐释为什么有的企业亏损甚至倒闭这样的大问题。

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，外部环境变了，公司的情况也变了，残酷的竞争，繁重的工作，公司经营状况的艰难，工资的发放竟成为大家关心的主要事情了。作为一个打工仔，突然间思考起一个问题：“我的工资从哪里来？”

在市场经济环境下，我们每一个人的工资都不是公司“发”的，也不是领导恩赐的，而是通过辛勤地付出、努力地工作所应该获得的对等的回



报，是我们自己“挣”出来的！

试想，如果我们每一个人在工作上不努力，“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，甘于平庸，我们的企业就没有活力，在残酷的市场竞争环境下，也不会长期生存，更不会取得持续发展和长足进步。企业没有业绩，我们的薪酬没有支付的渠道和来源，待到企业倒闭破产之时，“皮之不存，毛将焉附？”我们更是会丧失了生存和立足的根基，更不要说工资和奖金了。

我们的工资从哪里来？面对这一课题的不仅是公司的普通员工，而且是公司的所有成员——上至总经理，下到临时工。公司每位员工的贡献都是公司利润的源泉，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，不断提高销售收入，不断提高盈利能力和利润额，不断增强抗风险的能力，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，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体现的大问题。

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，只有公司获取到利润，我们的工资才有保障。围绕这个中心，每个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……这些都是公司能够获取利润、员工能够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多么丰富，需要我们扪心自问，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。

著者

2019年5月

第一章 你的工资从公司的利润中来

1. 为公司创造利润是你的使命 / 2
2. 为公司赚钱是你的第一要务 / 7
3. 少花钱多办事，提高成本意识 / 11
4. 处处维护公司的利益 / 18

第二章 你的工资从你的工作绩效中来

1. 干出你的工作绩效 / 30
2. 用业绩说话 / 35
3. 不重苦劳重功劳 / 37
4. 向效率要业绩 / 46
5. 在业绩中创造价值 / 53
6. 靠知识、凭能力获取高额薪酬 / 58

第三章 你的工资从职业精神中来

1. 工作态度决定你的收入 / 66



2. 善于捕捉对自己工作有用的信息 / 71
3. 比别人多做一点点 / 78
4. 做事做到位 / 84
5. 对工作有吃苦耐劳的精神 / 88
6. 团队的利益高于一切 / 92
7. 全力以赴做好每一件平凡小事 / 96
8. 注重工作细节 / 100
9. 提升自己独当一面的能力 / 107

第四章 你的工资从卓越的工作方法上来

1. 为公司奉献好点子 / 114
2. 勇于创新，不断为公司增值 / 119
3. 把好产品质量关 / 127
4. 安全无小事 / 135
5. 每天提高 1% / 140
6. 把不可能变成可能 / 144
7. 自信是业绩提升的关键 / 148
8. 对每个疑问都有寻根究底的精神 / 154
9. 成功偏爱敢于冒险的人 / 159

第五章 你的工资从高尚品德中来

1. 忠诚自有忠诚的回报 / 166
2. 诚信是放在信誉银行里的存款 / 172
3. 培养正直的品德 / 179

4. 爱心的力量不可估量 / 183
5. 养成守时的习惯 / 188

第六章 你的工资从优质服务中来

1. 为客户提供最满意的服务 / 194
2. 站在客户的立场，处处为客户着想 / 199
3. 微笑服务的后面是财富 / 202



第一章

你的工资从公司的利润中来



1. 为公司创造利润是你的使命

每个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，实际上企业的目标只有一个——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，企业有赢利，员工才能获取报酬，才能有稳定的生活保障。

老板在成立一个公司的时候，是必须投入一定的资本的。资本的本性就是攫取利益，或者说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，那么他也就没有再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，公司永远需要真正能为公司赢利的人。

千寻万觅，李莉好不容易被聘到一家销售厨房用具的公司，试用期一个月。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，连续一周奔波下来，李莉没有签到一份订单。与李莉同时进公司的 19 位同事中，有 2 位顶不住，主动辞职了。另外 2 位同事则搞起了降价销售。最低时，一套厨具

只卖到 2300 元，卖出一套只能拿到 60 元提成。但价格毕竟是最具竞争优势的，更何况厨具质量确实不错，这 2 位同事的订单果然陆续而至。于是，其他同事争相效仿，一时间价格一片混乱。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，李莉是最心虚的一位，因为她只有 2 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，决定在你们当中录用一人，被录用者底薪 800 元，住房补贴 200 元，奖金按销售额的 20% 提成。”李莉十分沮丧，知道自己肯定没希望了。

可当总经理说出李莉的名字，宣布李莉被录用时，不仅同事，连李莉自己都深感意外。几位同事愤愤不平，总经理微笑着说：“虽然她只有 2 份订单，但是，她的 2 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诚于公司。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？我希望我的员工认识到自己工作的价值，不仅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之时，也能够为自己创造利润。作为一名员工，要时时以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，才能把赢得的利益拿出来与员工分享。



把为公司创造财富当作神圣的天职

赢利——是任何一家在市场中求生存谋发展的公司的根本目的，创造最多的财富，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和光荣的使命。

尤其是那些业务部门的员工，要时刻算计着怎样抓住商机，怎样开拓市场，怎样扩大产品宣传；要时刻算计着自己的工作行为到底与公司赢利这个大目标有多少距离；还要算计着自己为公司创造财富的确切数值。将为公司获取财富作为自己的天职，以此为目的，全神贯注，全力以赴。请看这样一个故事：

主人是一位贵族，他要出门到远方去。临行前，他把3个仆人召集起来，按照各人的才干，给他们银子去创造财富。

不久，这位贵族回来了。他把仆人叫到身边，了解他们的经商情况。

第一个仆人说：“主人，你交给我5000两银子，我已用它赚了5000两。”

主人听了很高兴，并且赞赏地说：“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，我要把许多事情派给你管理。”

第二个仆人接着说：“主人，你交给我的2000两银子，我已用它赚了2000两。”

主人也很高兴，并且赞赏这个仆人说：“我可以把一些事情交给你

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 1000 两银子还在这里。我把它埋在地里，听说您回来，我就把它掘出来了。”

主人的脸色沉了下来。“你这个又恶又懒的仆人，你浪费了我的银子！”

于是主人夺回给他的 1000 两银子，给了那个有 10000 两银子的仆人，并说：“凡是多的还要多给他，叫他多多益善；没有多的，连他所有的也要夺过来。”

这个仆人认为自己会得到主人的赞赏，因为他没有丢失主人给他的 1000 两银子。在他看来，虽然没有使金钱增值，但也没有丢失，应该算完成主人交代的任务了。然而他的主人却并不这么认为。他不想让自己的仆人因循守旧，而是希望他们表现得更出色一些。他想让他们超越平庸，其中两个仆人做到了——他们把主人赋予自己的东西增值了，只有那个因循守旧的仆人得过且过。

这就是著名的“马太效应”，这个故事再一次明确不过地说明了：使财富增值是每个员工的天职。如果老板出于信任，拨一笔资金让你经营一个项目，你首先要做到的是不能使公司亏本，而且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，如果你没有使公司的投资增值，或者保持了原样，甚至是亏了本，就会像第三个仆人一样，是一个“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，每一个公司为了生存和发展也不得不秉承这一原则。在这样一个阶段里，千万不要以为只做一个“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，把创造利润作为最重要的目标。

公司利润的大小关系到个人收入的多少。幸福美满的家庭生活需要有经济支撑作保障。每个人、每个家庭的命运都与公司的命运紧密相连。我们拥有的一切美好生活都源于对公司的真诚付出。

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，每一个公司为了生存和发展也不得不秉承这一原则。在这样一个阶段里，千万不要以为只做一个“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。

2. 为公司赚钱是你的第一要务

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，很多公司或企业是老板个人出资办起来的。公司是老板的，他必须有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奉承也很难得到老板的赏识了。

这是为什么呢？因为在市场竞争越来越激烈的今天，老板考虑的是自己公司的生存和发展。你再乖乖听话，俯首听命，如果不能为老板赚钱，他照样炒你的鱿鱼。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，已经很难看到有迁就员工的老板。不能为老板赚钱，你在公司里就等同于没有价值的人。谁为公司赚得多，谁的工资就领得多。你为公司赚得少，对不起，裁员、减薪的时候到了。

全力以赴为公司赚钱

如何为公司赚钱呢？

道理很简单，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理念——全力以赴为公司赚钱。这是每个员工的职责和使命。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，一定会成为公司最优秀的职员，必将有着广阔的发展空间。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，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，自己是如何地卖力工作，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，“我们的业务是销售纺织品，不是吗？”他问道，“难道你不喜欢我的客户？”

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，为他耗费了我们太多的精力，请把注意力盯在一次可以订3000码货物的大客户身上！”

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

要知道公司的首要目标是赚钱，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

作为员工，需要明白的是，如果没有企业的快速发展和利润的稳步增长，我们也不可能获取丰厚的薪酬。只有公司赚了钱，我们才有可能得到更高的工资。

作为一个员工，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酬，就必须牢记，为公司赚钱是你的第一要务。

真正的人才自己想办法为企业创造财富的人。哪怕你是技术、能力最强的一个，但在一个公司里不表示你是最值钱的。只有那些有长远目标，有想法有创意的，能为公司赚到钱的人才是最棒的。

文婕在深圳一家大型电器厂做促销督导和市场调研员。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5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。她得出了这样一个结论：西南片区几个省会城市这一年的冬季是个冷冬，寒流会提前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。公司照她的建议做了，赚