

第一章

讲求技巧才能取得优势

From outstanding to remarkable



你觉得汇报工作情况是件微不足道的事，只要把任务出色地完成了，上司自然会关注并重用自己。



当上司问起时再告知工作进展是愚人所为，随时汇报工作不但会给上司留下好印象，还对提高自己的绩效有利。

1. 主动汇报工作成果

向上司汇报工作一直被很多人认为是无足轻重的小事——“如果我把一项任务完成得相当出色，谁还会在乎我是否向上司汇报过呢？”实际上，正是这种想法使得他们无法跨越绩效瓶颈。

这并非夸大其辞。主动汇报工作成果，随时告知上司任务的进展，不仅是一个员工的天职，更是职场做事的第一原则。

主动汇报工作成果是提高工作绩效的关键

主动向上司汇报工作成果，并非是一件无关紧要的小事，相反却是提高你的工作绩效的关键手段。

如果你未能及时与上司沟通工作情况的话，你的努力方向有可能会出现偏差。一家纺织公司的销售代表对自

己的销售业绩非常满意。曾有几次，他向他的上司解释说，自己如何卖力工作，劝说一位服装制造商向公司订货。可是上司的反应却相当冷淡。最后他鼓起勇气：“我们的业务是销售纺织品，不是吗？难道您不喜欢我的客户？”上司直视着他：“汤姆，你把精力放在一个小小的制造商身上，可他耗费了我们太大的精力。请把注意力盯在一次可订 3 000 码货物的大客户身上！”汤姆这才明白自己为何劳而无功。

工作方向出现偏差的事情极易发生。一旦你向着错误的方向努力，你就很难获得更加卓越的绩效了，甚至还会导致任务不能完成。惟一可以避免出现这一糟糕结果的，就是随时向上司汇报工作进展。

当外部环境发生重大变化时，预先设定的任务目标或者达成期限不可避免地会做出调整。也正因为如此，很多人都曾经历过执行任务的中途却突然被告之改变方向的事情。尽管这种改变并不是好消息——因为这可能会打乱你的任务完成计划——但你也愿意尽早知道。这就要求你随时与上司保持工作上的信息交流。因为有些时候，尽管任务调整方案已经确定，但上司却有可能因为种种顾虑或其他公务的纠缠而迟迟未能通知你。如果你主动向上司汇报工作，上司就会及早地把任务调整的信息传达给你。及早获知任务的变动，往往更有利于你重新调整方向，制定新的执行方案，尽快地适应变化，并获得最后的成功。

此外，公司中任何一项工作都是整体的一部分，每一项工作是否能够完成以及完成效果的好坏，都会对整体产生影响。所以，任何一名称职的员工都应该随时向上司汇报工作，让上司对任务的进展有所了解。这样上司才能根

据各项任务的完成情况，做出更加科学的决策。尤其是发生变动和异常情况时，更应及时让上司知道真实的情况，以便于及时采取补救措施，尽快解决问题，减小对整体的影响。

当你的工作已经取得了一定的进展，即将进入下一个工作阶段时，主动向上司汇报自己前一阶段的工作成果和下一步的打算，可以使上司了解你的工作成绩和将来的发展，并给予你必要的指导和帮助。显然，在上司的支持和帮助下，你的工作效率和工作质量更容易达到一个更高的水平。而且，主动汇报工作，多与上司接触，还可以让上司了解你的工作能力，以及你的长处和优点，这对你日后的发展无疑是有诸多好处的。

总之，在上司问起之前主动汇报自己的工作进展，是任何一个人从平凡到优秀的关键。只有变被动汇报为主动汇报，你才能及早发现执行过程中的失误，尽快纠正错误，把任务完成得尽善尽美。

掌握汇报艺术

主动汇报并不像人们所想像的那么简单。在汇报工作时，有些问题是必须注意的。

首先，汇报要及时。汇报是有时效性的，如果错过了时机，所有的汇报就会失去价值。汇报一迟，上司的判断也跟着迟了，这样必会影响公司的业务和你自己的业绩。所以，当工作即将进入下一阶段时，应尽快告知上司。即便是要花费很长时间才能完成的工作，也应该中途报告。这样才会得到上司的好感和信任。

第二，不管是好消息还是坏消息，都应及早让上司知

道。大多数人都喜欢汇报好消息，对于坏消息就迟迟不敢汇报，特别是自己引起的失败，更不敢让上司知道。其实在这种情况下，隐瞒上司、迟迟不去解决问题，只会把事情搞得不可收拾，甚至导致更严重的后果。此时，只有及早告知上司，在上司的支持下，想办法解决问题，才是上上策。

第三，执行任务的过程中遇到困难或出现失误时，不仅要尽早告知上司，还要事先想好解决办法。一个财务人员在计算工人工资时，由于失误，使一位工人领走了双倍的工资。当他发现这个错误时，马上与那位工人进行了协商。由于工人已经把钱花光，所以根本无法归还公司，并且还对财务人员提出的以下个月的工资抵消的建议颇为不满：“那我下个月怎样生活呢？”最后，他们达成协议，分四个月还清多领的工资。这种做法是公司从未采用过的，所以财务不得不向自己的上司请示，并得到上司的同意。站在上司面前，他坦率地承认了自己的错误，并说出了自己的想法。最后，他的上司同意了。

尽管这是一件小事，但却很值得我们学习。很多人习惯一遇到难题，就迅速地将其扔给上司去解决。这种做法不但会让上司很反感，对他们个人能力的提升也没有任何好处。优秀的职员在向上司求援的同时，往往已对问题形成了一套自己的解决方法。

最后，汇报工作时，要开门见山，先说结论。上司的时间表往往会排得满满的，如果你的汇报过于冗长，很可能引起上司的反感。所以在汇报工作时，应尽可能直接将结果告诉上司，不要把时间和精力用在描述过程上。比如“经理，我联系的那个大客户，已经顺利与我们公司签

订合作合同了。”简洁的汇报才会发挥好的效用。不仅口头汇报要先说结论，在向上司呈交书面报告时，也应附上一份简短的概要，以便于上司尽快找到自己所关心的事情。

总之，汇报工作并非微不足道的小事，很多时候，它在很大程度上决定着我们的工作绩效，甚至职业生涯的成败。任何一位职场人士都必须掌握汇报的艺术，为自己的职业发展增加资本。



你觉得自己应该得到加薪可是却没有 所以整日消沉抱怨 甚至想到了辞职走人。



“乖不一定有糖吃”如果自己的表现达到了加薪的标准，就理直气壮地向老板“要糖吃”。

2. 想加薪，需要你给老板“提个醒”

对于大多数在职场中打拼的人来说，获得加薪尽管不是惟一的目的，但也是一个至关重要的目的。

一般的公司，每年都有例行性的调薪制度。这种调薪似乎已成为社会共同的惯例，如果一个老板不遵守这个惯例，难免会引来员工的不满。因此，大多数老板都把这个制度视为一种福利。虽然，老板心里也很明白，这种例行性的调薪并不足以激发员工卓越的表现，但是，至少可以作为安抚员工的筹码，让他们乖乖坐在原来的位置上。

但是，能够获得加薪的人或者是对加薪满意的人总是占了少数。你可能认为，自己对公司没有功劳也有苦劳，应该得到适度的报酬，奖金、加薪理当有份，老板绝不会亏待我。但是，很不幸，等到绩效考核公布之后，你才发现事与愿违，美好的希望落空。

其实，一厢情愿地认为“只要尽本分就应该加薪”的人犯了一个错误，以为“乖就有糖吃”。事实上，想要得到加薪，光是“乖”还不够。你不能总是消极等待，而应该采取向老板提出要求的办法。

可是，向老板要求加薪，几乎每个人都会感到尴尬和紧张，并不能轻而易举地做到。你可能会感到有心理负担，万一被拒绝该怎么办？你怎样开口？而他又会怎样说？如果他对你采取品头论足与刻意挑剔的举动，怎么办？这些想法可能会让你望而却步。

在向老板提出加薪时，如果方法使用不当，可能会造成无法收拾的后果。阿雄上班不到一年，女友就提出分手了。女友分手时说，你每月拿那么一点工资，怎够养活我啊！然后满脸怨恨地离去。阿雄感到有种撕心裂肺的痛，但也万般无奈，只恨自己没长出三头六臂。每月发奖金，别人都有，惟独没他的，并且两月试用期后，别人的工资都长了，惟独自己的没长。阿雄急火攻心，气愤难平地冲进老板办公室，大吵一番，把女友的离去全算在老板账上。谁知老板竟心平气和地说：“我正想跟你道歉，把你忘记了，财务已经在核算，立即给你补上。”虽然是老板的错，但阿雄的所作所为已让他无法在公司呆下去，只好辞职了。

有人曾打趣地说：“要求加薪简直就像冬天穿着泳衣在沙滩上晒太阳，更容易引起皮肤外伤。”那么应该怎样向老板提出加薪又不至于让自己受伤呢？

其实，这与很多因素有关，比如老板的性格、公司的运营状况、公司的薪资结构、你的资历、年龄、工作表现，以及你在公司中的“身价”如何等等。这些因素都是决定

你加薪的愿望能否实现的条件。

即便如此，你还是应当想方设法要求加薪为好，因为这关系到你的价值和生活质量的改善。

克服胆怯，开门见山

胆怯是每个渴望加薪者的障碍。如果你不学会面对老板犀利的眼神，那你加薪的愿望就很难实现。最好的办法就是：开门见山直接去问你的老板，因为，无论如何旁敲侧击都无法击中要害，只有你的老板才操控着你的加薪大权。

一名大学毕业后就在广州找了个工作，他觉得自己实在幸运，老板是香港人，试用期一过就开始谈薪水，直接问他：“你要多少？”一茗没有和老板讲薪水的经验，很紧张，犹豫了半天才自作聪明地回答：“您看着办吧。”

一个月后，一茗拿到了 3 000 元的工资。而与他同时进公司的同事则拿到了 5 000 元。一茗心里很不平衡，不知道老板这样安排是什么意思。难道自己工作不如人，以至老板用这种方式让他走人？

一茗是个很本分的人，在广州又人生地不熟的，他不敢随便辞职，他想，只要我加把劲，好好工作，最终还是能得到老板认可的。

在后来的日子里，一茗像上紧了的发条一样拼命工作，业绩也很突出，客户反应极佳，自然也得到了老板的许多夸奖。

但工资还是没有加，到财务部去问，也没有计算错误。这件事让他心存不满，但百思不得其解。最后，他决定向老板提出加薪，何必要把自己搞得那么难受，委屈自己呢？

一茗走进老板办公室，心里紧张得没法说话。他强装镇定地说了些工作上的事，然后小心地问老板：“我的工资……”

他想说工资为什么比别人低，结果他还没说完，老板倒先站了起来，满脸的歉疚，连声说对不起，并通知财务，下月将他的工资升到 6 000 元。

一茗惊呆了，他没想到事情会这么容易就解决了。事后，他终于明白了，老板和员工是要遵循互惠原则的，只要自己工作做好，老板也不想放弃能干的属下，完全没有必要为加薪的事胆怯。

在这之前，一茗一直认为为了一点工资的事找老板会招致老板厌烦，而且在脑子里充满了恐惧，就好像老板是菩萨一样，一定要先把好话说尽，才能求点别的东西。如果不给老板“上供”，自然也求不到什么好处。

真实向老板表达加薪的愿望就应该克服胆怯心理，主动一些。要知道，即使你指望老板主动给你加薪升职，也要事先向老板透露你的愿望。如果你实在害怕，就在空屋子里一遍遍地练习你的“演说”直到你相信能把申请加薪的腹稿倒背如流。

只有靠自己救自己

公司辞退了一名总经理助理后，汪琪的工作量一下就加大了，几乎分担了助理的所有工作。原来，老板说好要招聘新的助理的，然而，也许是由于汪琪过于认真，也许是上司认为汪琪的潜力没有挖掘出来，两个月过去了，老板竟没再提招聘助理的事，而给汪琪的惟一报答是，增加了 300 元的工作量奖。

由于超量的工作，汪琪觉得都要崩溃了，免疫力也大大下降，普通的感冒原来不到一星期就痊愈了，而如今竟然持续了一个月。汪琪不得不一边咳嗽一边工作，同事们都善意地笑她，你都要成为林黛玉了，该补补了。

这话倒提醒了汪琪：是啊，自己承担了原来助理的一切工作，而只加了 300 元奖金。虽然，她希望有人能分担她的工作，但在人手紧缺的情况下，加薪将是她能坚持下去的坚强支柱。比如说，买些营养品来提高免疫力，也需要钱啊。

可她实在不好意思找老板去说加薪的事，便找了与她私交较好的上司。上司对汪琪的要求和处境表示同情和理解，不过又表示，让老板加薪可不是件容易的事，有可能会碰壁。汪琪便恳求上司做她的“代言人”，帮她去争取，她觉得自己无法应对下不来台的局面。

三天后，上司告诉汪琪：奖金可以每月加 100 元，加薪不可能，我已经尽最大努力了，到此为止吧，不要惹老板不高兴了。

汪琪想不通，自己现在可是干的两人的工作啊，即便加薪，多干了，公司也是赚的啊。看到汪琪痴：“说你听不爱听的话，你怎么能让上司去谈加薪的事呢？你加薪，对他一点好处也没有，你能指望他如何替你尽力？再说通过一个中间人去说，总是隔了一层，你的老板无法感知你的真实想法。只有你自己能救自己，有什么人能比你自来陈述加薪理由更让人信服呢？这样的机会你怎能让别人代替你呢？让上司代你说，既浪费了一次展示自我的机会，又欠了人家一个人情，没有比这更傻的了。”

汪琪明白了。第二天，事情进展的非常顺利，老板不

但答应马上给她加薪，还表扬了她的工作能力，表示要好好培养她呢。

其实，加薪这件事，只有自己才能救自己。自己的利益自己不去争取，别人是不会全力替你争的。因为除你之外，没有任何人能提出你的加薪企图，强烈的自信和愿望只能由你自己去表达。想想看，一个再大度的代言人，都不可能慷慨到去替别人争取一份高于自己的薪酬。所以，请代言人不但不能成事，还可能会起反作用。

尽情表现自己

假如你的工作表现在公司里最起码算得中上等，而你又没有能力说“不加薪我就不干了”时，你可以尽情表功，以求得加薪机会。

在运用这种方法之前，你应先将过去一段时间由你所做成的最有意义和最不寻常的工作成绩开列一份清单，然后去见老板，非常诚意地提出你的要求。

和老板面谈的时候，你可以按照清单的次序指出和叙述你一系列的优异工作表现，以便让他作出正面而有效的评价。

只要老板对你没有消极性的评价，则你接下去所提出的升职加薪的要求便有可能获得接纳。

你还要把握最有利于加薪的时机，比如你刚刚完成了一项艰巨的任务，刚刚突破了某种推销瓶颈，刚刚引进了某种足以令公司节省大量开支的生产方法或生产工序，等等。此时你就可以迂回地提醒老板注意你所取得的成绩，这样会给他留下较深的印象，因而你的加薪要求，他便没有理由拒绝了。

辛迪现在就很苦，进公司都两年了，虽然她工作非常认真，业绩也不错，但薪水却一分钱也没加过，并且，奖金也比别人少。

她的朋友阿加尔就教她：不要马上向老板提加薪的事，在下次搞成一个令老板满意的大计划时，借总结汇报之机，再去开这个口。你在这个大计划中要拼尽全力，任劳任怨、创意惊人，给老板留下深刻印象，让他不忍开口回绝你。

过了两个月，辛迪终于等到了阿加尔说的那个机会……

当老板平静地听完了辛迪的要求后，思考了一会儿，开口说：“照理说 你做了这么多工作 就应该加薪 都怪我平日工作忙，忽视了。我会满足你的要求的，辛迪，好好干吧！”言辞之间甚至有了些推心置腹的味道。辛迪兴奋得脸都红了，对于这样的结果，她甚为欣慰，同时她也暗地里佩服阿加尔的策略。

不加薪就走人

向老板提出“不加薪就走人”的方法最适合于薪金结构不够明确的中小型公司的员工采用，需要注意的是，采用这种方法的人必须具备一定的条件，才能达到目的，发挥出该方法的效用。

假如你是一位工作表现杰出的员工，采取这种方法可能让你顺利地获取加薪的机会，但是最好只用一次，下不为例。如果用多了这种办法，为老板所洞察之后，他就不会买你的账了。

但如果是一位工作表现很平庸的员工，则不要使用这

种方法。否则，你很可能加薪不成，自己还把自己送出大门外了。

任何人在使这一招时，都应有充分的心理准备，当骑虎难下时，你随时可能真的走人。为了稳扎稳打起见，不论你的工作表现是否杰出，都不要轻易这样做。

只有拥有另一份待遇相当或更高的工作机会时，你才可使用这一种威胁手段。但你必须清楚，你的目的是加薪，而不是走人。所以，你跟上司摊牌的方式也要有讲究。如果你拿着别的公司的聘书，大摇大摆地走进老板办公室，朝桌上一扔，直截了当地说：“不给加薪，我就走！”十有八九，你只有走人一种选择了。老板是不会吃你这一套的。所以你必须尊重老板，含蓄地表达对公司的忠诚，诚恳地向老板说明，如果不加薪，实在是没有办法呆下去了，只有走人了，这样才会收到理想的效果。

奏一曲和谐的加薪谈判乐章

在跟老板谈判之前，首先你得理性地评估自己的筹码和立场。公司为什么给你现在的职位？是考虑到你的经验、技术还是教育背景？你的职位在人才市场的行情是多少？如果公司聘用他人而不用你，有没有损失？你的潜力与价值，是否大到公司不愿让给其他竞争者？在做自我评估时，不妨对自己苛刻一些，免得过分自我膨胀，自抬身价，反而容易翻船。

等到正式提出加薪要求时，最好列出自己未来会对公司有什么贡献，而不要只谈“光荣的历史”。在谈判技巧上，最好先让让步，可用“对于这个职位，你有没有一个范围可以让我参考？”这类问话。若是老板先出价之前你就做出

了让步，可能你会吃亏。

去谈加薪，意志要坚决而柔和，绝对要保持心平气和，诚恳地询问老板，你该如何做，他才肯加薪，照着做，成功的几率将大大提高；同时，也让老板看到你抱负的不俗和心胸的宽大，岂不两全其美。

另外，你还要走出下面几种谈加薪的误区：

(1) 用威胁的手段向老板提出要求，这会让你吃不了兜着走，自食其果。

(2) 要看老板的脸色。谈加薪时要看看“天气”如何，如果老板当天刚刚和太太吵完架，心情不佳，不巧你走进谈加薪，小心他把你当场轰出来。

(3) 不要指望一次性谈成你的加薪要求。既然是谈判，就要做好退一步的准备。有时，老板会以其他方式来满足你加薪的愿望，比如增加补助，晋升职位，多给你一些业务区域等等，你要有条件地接受。

(4) 谈加薪的问题时，不要和周围的人攀比。在许多公司，薪水并不仅由资历和业绩组成，没有绝对公平的事。如果你与同事比较，老板会觉得你是出于嫉妒才加薪。所以，你要表现出对自己能力的强烈自信，加薪才有可能。

(5) 联合集体的力量与老板谈加薪问题，要尽量避免。没有谁比老板更懂得在这个问题上利用各人之间的私心和分歧。通常，如果几个人拧成一股力量去谈加薪问题，做代表的或最先提出的那个人会成为牺牲品，其他人或多或少可以得到一些好处，老板则在“恩威并举”的形势下控制了局面。

正确的做法是与老板谈加薪，不要找同事切磋，惟一可靠的只有你自己。



刚刚加入公司的你发现老同事早已把地圈完，自己根本无法介入业务的核心，你很生气，于是不择手段挖别人的墙角，与人争地盘。



总有未被开垦的处女地等着你去开发，与其与人争地，不如留心观察，自己开拓。

3. 找到自己的地盘，并保护好它

现代职场上，人是越来越多了，而可供耕种的土地却越来越少了，你可能会感到惶恐：别人都在勤奋耕种，而你环视四周，却没有找到属于自己的一亩三分地，有力无处使。而别人已圈好的地盘上明显地挂着标识：“我的地盘，听我的。”

职场就像拥挤的列车，座位早已被占满了，你不可能再对号入座，也不会有人肯轻易地把安身之命的“座位”让给你。当你满怀希望地冲入车厢时，却发现车满了，所有职场中人赖以生存的信息资源、人际资源，甚至可资利用的发展空间，尽被人瓜分一空。你，只是一个手足无措的打着“无座票”的人。虽然你付出了很多努力，过关斩将，第一个挤到车厢内，但收获却是那么少，依旧没有自己的地盘。你愤愤不平而又无可奈何，难道就找不到自己

的地盘了吗？

保住地盘就是保住饭碗

在公司里，不管职位高低，每个人都拥有自己的地盘。比如，秘书的地盘可能是她使用的电脑、打印机，办公时的位置，对老板的职责等；业务员的地盘是营业额、对外人脉、客户等；部门主管的地盘则是职位、下属、与上层的关系等；而老板的地盘则是他在公司内外的影响力等等。

一般来说，职位越高、资历越高的员工，所占有的地盘就越多，一个人占有地盘的多少，代表着他的身份与重要性。一个上班族，要想保住饭碗就要保住自己的地盘，否则，可能稍有不慎，地盘就会被别人占为己有。

在公司里，大多数人都有一种把自己的工作当成私人财产的心理。如果要更换一个人的职位，收回他的权利，甚至只是挪动他的物品，都会让他产生被剥夺感，感觉自己受到了侵犯。

也许，你对个人地盘的大小与需求，感觉一点都不在乎，可如果你轻视它可能会给你带来无尽的麻烦。所以，你要随时留心你在公司内的地盘，即使在某些时候必须做出一定的让步，但至少在最关键的位置上，你最好还是努力稳住阵脚。要知道，失去了地盘，你就是公司多余的人，那你的饭碗也就难以保住了。

开拓属于自己的新地盘

很多人进入公司时，会面对“地已被圈完”的尴尬局面。于是有不少人就去不择手段地拼抢资深同事手中的地