

第23章

向金字塔尖前进

俗话说的好“学如逆水行舟，不进则退”，在工作当中也是如此，一方面，在实际工作中积累了丰富的经验后，自己本身有希望向上晋升的机会；另一方面，如果一个人长期从事相同的工作，可能会面临被淘汰的局面。所以，寻求晋升或者转换工作对个人的职业生涯是非常重要的。本章将重点对工作中的加薪和晋升进行详细讲解。

23.1 巧妙要求加薪和升职

“加薪”和“升职”永远是职场里的人最关心的话题。面对这个颇为棘手的问题，让我们来看看都有哪些“妙计”。

身为一个老板，都会很希望每个员工向他报告“我今天做了什么，完成了什么，发现什么地方出了问题。”因为老板不可能每时每刻都留意你的表现，所以，如果你能及时向他报告这方面的事情，那老板一定会认为你是一个有责任感、靠得住的好员工，这样，加薪升职又算什么问题呢？这叫有技巧地表现自己。

巧妙地向老板要求加薪升职，开玩笑应该是最好的方式。在老板心情极好、和大家打成一片或者是当众表扬你的时候，像开着玩笑那样说：“老板，我们干得这样好，给我们加加工资/升职吧！”，而如果是正儿八经地提这些要求，一般气氛都会颇为尴尬。开玩笑既放松了大家的心情，又方便你自己和老板下台，防止留下“后遗症”。另外，不妨通过“第三者”之口告诉老板，某家竞争对手正以高薪等优厚条件“挖”你过去，而你暂时还不为所动。让“对手”帮你达到加薪升职的目的。

一家 500 强企业中的员工对身边的人说过：“最近部门有管理职空缺，我自认平时工作最卖力，但领导却把位子给了一位业务平平的同事，这已经是第二次没升我了，很郁闷！我该怎么做，才能让老板升职时想到我呢？”

从上面的案例可以看出，想升职，仅仅努力工作还是不够的，必须还要聪明的工作，才能在老板心中为自己塑造出“可升之才”的亮丽形象。根据美国某知名顾问公司的研究，职场成功的关键包括“PIE”3 大要素，即：专业表现、个人形象和能见度，如图 23.1 所示。



图 23.1 职场成功的 3 个关键要素

下面分别对以上 3 要素进行详细讲解。

□ 专业表现

自己手上的工作有完美演出，当然是专业能力的一大展示，不过请别乐昏了头，觉得升途就此一片光明，在老板心中，这只意味着你“适得其所”，超级合适待在这位子上，呵呵！所以该做升职决定时，怎会忍心移动你？

因此，想升职的你应展示自己有驾驭领导职位的能力，才能如愿以偿。而老板在考虑升谁时，除了业务水平，更会估量谁“看起来”像个领导，以及“做起来”是个领导；同时，你应该多展现领导管理的才华，比如多方合作时的协调沟通能力、遇到阻力时的创意解决问题功力、高压下的冷静以对定力以及挫折后的乐观积极活力，都是你足以胜任领导的最佳说明。

一位企业老总曾经说过，他选副手时在两个候选人中考量许久，最后提拔了两人中学历较低的一位，理由是“他很稳，得人缘，说话大家会听，至于实际操作技术差些也不是问题，他能让别人去做好就成！”

□ 个人形象

我以前共事过的一位男同事，以衣着随意邋遢闻名于公司，不论人事如何异动，他老兄仍原地不动。后来经人提醒，他开始穿成套西装，改头换面后让人刮目相看，自己说话也更有信心，表现愈来愈出色的他下一年就升为小组负责人了。

从上面的案例看出，个人形象是公司考虑升职时一个非常重要的标准，所以想升职的朋友请别忘了先调整自身形象，让人一想到称职领导者，就会联想到你的身影。

□ 能见度

从工作情商的角度而言，经营职场能见度，不是爱出风头的负面表现，而是职场情商高手负责任的标准动作。让老板时不时熟悉自己的工作价值，而提供“我办事您放心”的情绪服务，正能体现你无可取代的专业价值。那么，如何才能提升职场能见度呢？下面给出几点意见，供大家参考。

（1）定时提供工作汇报；

（2）会议中积极谏言；

（3）私人场合无痕邀功。

只要在专业上尽心尽力，并成功地塑造自己的领导形象，再加上亮眼的能见度，下一个让老板迫不及待升职的对象，就非你莫属！

23.2 升职加薪六大秘笈

升职加薪是每一个在职场打拼的人所期望的，那么如何才能成功的要求升职和加薪呢？这里总结出了升职加薪的六大秘笈，希望对大家有所帮助。

□ 掌握最新薪金行情

和你担任职位相同的人，平均薪金多少？要知道最新的行情，你可翻看报纸的广告栏，或者街上派发专门刊登聘请广告的报刊，其中所开的与你相似职员的薪金多少，可以帮助你决定自己能够再争取多少薪金。

□ 职责扩大理应加薪

假如你的责任日益繁重，而职责说明却没有随之修改，你应该纠正这种情况，因为工作范围扩大，是争取薪酬的有力理由，这说明你为公司节省或赚得更多金钱，无论如何，你都可以提出加薪要求。

□ 强调自己新的技能

设法提高本身的技能，是使薪金和职位提高的一种办法。接受训练十分重要，而通常公司也愿意支付所需的费用。另外，要是让上司知道你有意进修，足以显示你胸怀大志，这肯定会给上司留一个良好的印象。

□ 坦白说明自己的优点

在公司众多的职员中，你为何比其他同事更应该得到较高的加薪幅度？

你是否工作快捷而且效率高；你是否能够乐意助人？较友善？在紧张的关头显得较为镇定？现在不是隐藏优点的时候，如果你工作表现甚佳，大可坦白明言。

□ 满怀自信提出要求

一旦列举了自己的功劳后，就要想想上司可能会向你提出的问题，找一个朋友和你练习一下，直至你能熟练地回答所有问题。最后，想想你满怀自信地提出加薪要求的情景，假如连你也不能肯定自己值得加薪，又怎能说服上司这样做呢？

□ 明确是谁决定你的薪金

是谁决定你的薪酬呢？这个人未必就是你的上司，可能是公司内其他部门的人员。例如，在某个超级市场里，这项工作由三名管理员工的副经理负责，其中一人评价处理新鲜肉食的员工；另一人负责为顾客提供服务的员工、收款人；而最后的则是监督进行包装的员工。所以，即使你有全面的理由，找错了倾诉的对象，那么任你费尽口舌也是枉然，如果你不清楚是谁，事先应该打听一下。

只要掌握了以上 6 种升职加薪秘笈，然后再配合自己的努力、运气等多方面因素，你的升职加薪梦想将会早日成为现实。

23.3 升职加薪六大禁忌

25.2 节中讲解了升职加载的 6 大秘笈，同样的，要想在工作中升职加薪，也有很多忌讳，本节将讲解升职加薪的 6 大禁忌。

□ 伴娘型

这种人的毛病不在于做不好工作，而在于不能充分发挥自己的潜能。在你用心时，你的工作是一流的，但你的处事态度始终像伴娘一样，不想喧宾夺主，也不想发挥主动性，这阻碍了你的晋升忌讳。

□ 鸽子型

勤于工作，也有技术和才华，但由于工作性质或人事结构，所学的知识完全与工作对不上号。别人升职、加薪，你却只是增加工作量。对这种境遇，

你早就不满，但你不能大胆陈述，而只是拐弯抹角地讲一讲，信息得不到传达，或根本被上司忽视了，一切全因你像一只鸽子样温顺驯服，用非所长而又不去改变。

□ 幕后型

工作任劳任怨，认真负责，可是你的工作却很少被人知道。别人总是用你的成绩去报功，你内心也想得到荣誉、地位和加薪，但没有学会如何使人注意你，注意到你的成就，从而更有成效，一些坐享其成的人在撷取你的才智后，你只会面壁垂泣。

□ 仇视型

这种人不能说不自信，甚至说是自信过了头，在工作上很能干，表现也很不错，却看不起同事，总是以敌视的态度与人相处，与每个人都有点意见冲突，行为上太放肆，常常干涉、骚乱别人。

□ 抱怨型

一边埋头工作，一边对工作不满意；一边完成任务，一边愁眉苦脸，让人总觉得你活得被动。上司认为你是干扰工作、爱发牢骚的人，同事认为你难相处，结果晋升、加薪的机会被别人得去了，你只有“天真”的牢骚。

□ 水牛型

对任何要求，都笑脸迎纳，别人请你帮忙，你总是放下本职工作去支援，自己手头落下的工作只好另外加班。你为别人的事牺牲不少，但很少得到赏识，背后还说你是无用的老实。在领导面前不敢坦陈自己的意见，而受到委屈后，只好到家中发泄。

以上 6 种不良的工作心态，其共同的特点是不能正确处理自己和他人的关系，缺乏自信心，从而使主观能动性受到挫伤，进而影响到自己的升职加薪机会，因此，大家在工作时一定要避免以上 6 种心态。

23.4 技术人员的升职通道

不同行业、不同专业的人员有不同的升职通道，这里主要讲解技术人员的升职通道。

技术人员的升职通道一般有两种，一种是向技术方向发展，另一种是向管理方向发展，下面分别介绍这两种通道。向技术方向发展的通道如图 23.2 所示。

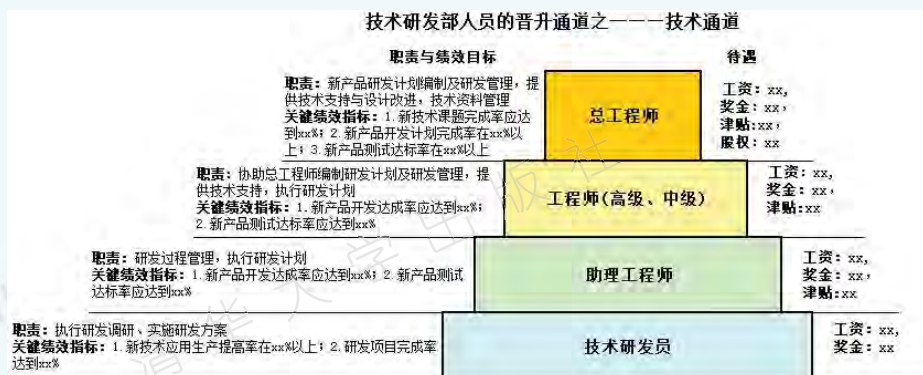


图 23.2 技术人员的技术通道

向管理方向发展的通道如图 23.3 所示。

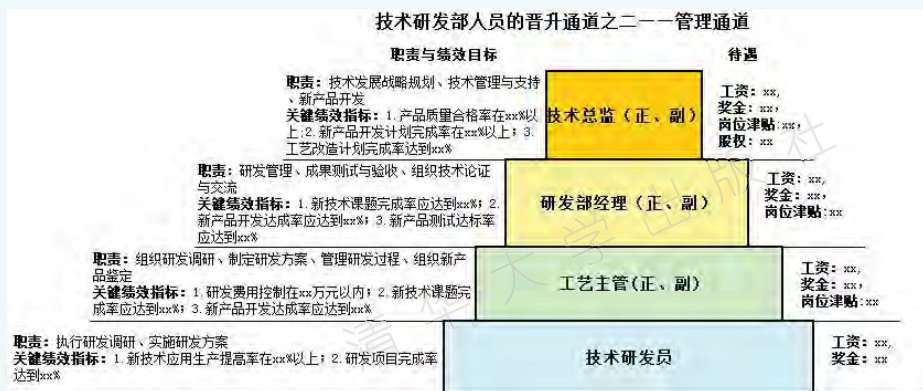


图 23.3 技术人员的管理通道