

目录

第一章 薪资——制度是基础

加薪潜规则

重提薪资制度

老板认同的员工

加薪是一场博弈

别被表面现象所蒙蔽

能说会道带来的效益

第二章 求职——打好薪资的底子

男怕入错行

做好职场规划

薪资——面试的核心

谈判的语言技巧

认清自己的老板

第三章 绩效——实力第一

狼行千里吃肉

大河有水小河满

让能力为你说话

加薪路上的拦路虎

摆正自己的位置

第四章 秘诀——如何要求加薪

掌握公司的薪资秘密

和同等职位的人做比较

说出你的期望

展示你的“绝活”

加薪“偏方”

好习惯

加薪中的禁忌

第五章 加薪——与老板过过招

敢于表露自己的心声

把握好尺度

加薪有诀窍

讲究战略战术

各显其能

加薪里的陷阱

认清与老板的不同

第六章 谈判——嘴是一把刀

加薪保证

看准时机

沟通有术

有理有据

谨防误区

漂亮收尾

第七章 禁忌——加薪也要讲个度

量个人情况而行

量个人能力而行

量公司情况而行

量老板性格而行

量市场行情而行

第八章 跳槽——寻找另类空间

三思而后行

作出仔细的比较

以忍为谋

不能直接提出来

给自己留条后路

跳槽并非尽善尽美

第一章 薪资——制度是基础

薪资制度是企业关于薪酬方面具体的制度，薪资的调整是薪资制度的重要内容。所以，如果你想加薪，就要对薪资制度的内涵、本质及其外延有一个全面的科学的了解。你只有充分了解一个企业的薪资制度，才具备了加薪的基础和前提。这样，当你提出加薪的时候，才能做到有的放矢，有根有据。

加薪潜规则

据一份调查数据显示，72%的职场中人是为了更好的薪水而跳槽。跳槽，是加薪的一种手段，但动不动就跳槽的人是无法在职场立足的。

职场有职场的规则，在加薪这件事上同样如此。当你的加薪申请得不到批准时，怎样才能如愿以偿呢？加薪潜规则对你很有帮助。

何谓加薪潜规则呢？具体地说，是指除了公司明文规定的加薪条例外，一些对加薪起决定性作用的因素。

或许，你懂得这些之后就会明白自己为什么永远上不了“加薪榜”，为什么看起来能力不如你的人薪金节节攀高，为什么平时贡献最多的人不是薪水最高的人。

潜规则第一点：朝里有人好办事。

职场中人都知道这句话：30岁前靠能力，30岁后靠人脉，人脉就是钱脉。人脉是职场上左右你加薪的资本，在你提出加薪时，平时经营的人脉就能发挥超常的作用。

潜规则第二点：表现出换位思考的能力。

换位思考是指员工站在老板的角度去思考问题，体谅老板的难处和需要，并且让老板知道这一点。当你完成工作时，不单单是为了完成任务，而是在完成任务的过程中考虑老板希望从这件事中看到什么。这不仅体现了你的能力，同时可以获得老板的欣赏。当然，这需要有超高的职场情商。

潜规则第三点：对你不能接受的事情要忍耐。

工作最终是人做的，有你喜欢做的，也有你不喜欢做的。为实现人职匹配的原则，老板一般“量才而用”。当你对自己的职业定位非常清晰时，你就知道什么样的工作适合自己，什么样的工作对你的发展有所帮助。眼光要放长远点，不要因为一时的单调、枯燥，就愤然辞职。

就在你从事单调、枯燥的工作时，老板也许正在默默地关心你，只是他不说而已，这将为你日后的提拔打下基础。所以，你要耐得住寂寞。心态浮躁，没有忍耐力，不可能获得高薪。

潜规则第四点：怎样让老板第一个想到你，给你加薪。

显然这个潜规则的操作难度更大，需要你早做准备，因为机会只会垂青那些有准备的人。

1. 保证自己的含金量，有能力的情况下考取一些资格证。

比如进入一家外企时英语要求是六级，但你不能进了公司以后不思进取，而要积极考取八级证书；如果你加入公司时是初级会计，那么你在业余时间就要多努力了，把自己的会计资格证换成中级职称，这样随着自身资质的增加，工资也会“水涨船高”。

2. 业绩体现要突出。

今年你的表现有多大的进步，要清楚地传进老板的耳朵里。默默无闻的人，老板连听都没听说过，更不会想到给你涨工资。

3. 要有责任感。

加薪的时候，让老板第一个想到你，不仅要在平时的工作中尽职尽责，而且要有负责的态度，比如做些工作范围之外的事情。举手之劳换来的可能是老板对你的欣赏和信任，在加薪的第一时间也会想起你这个勤勉的人。

薪资水平的高低只是外在的一个表现。你的优势，你的兴趣，你所具备的专业知识，你的职场情商等才是决定你职业发展的关键。所

以不要盲目学习加薪的技巧和手段，忽视自身素质的提高，否则，加薪只会是“缘木求鱼”，和自己的初衷南辕北辙。

重提薪资制度

什么是薪资制度，薪资制度有哪些内容？大多数人并不了解。那么首先让我们来认识下薪资制度。

薪资制度的建立是为了达到这样一种目的：即科学有效的激励机制能够促使员工发挥出更大的潜能，为企业创造更大的价值。企业对员工激励的方法多种多样，但是薪资激励可以说是一种最重要、最简单、最实用的方法。它是企业对员工的一种肯定和鼓励，是企业对员工所创造的价值相应回报和答谢。从员工的角度来看，薪资不仅仅是自己的劳动所得，在一定程度上还反映了员工自身的价值，企业付给员工的薪资高低代表着企业对员工工作认同程度的高低，甚至还代表着员工个人能力的高低和发展前景的好坏。

薪资已不是简单的工资收入，也不是纯粹的经济性报酬。从对员工的激励角度上讲，可以将薪资分为两类：一类是外在激励性因素，如工资、奖金、津贴、社会强制性保险、公司内部统一的福利项目等；另一类是内在激励性因素，如员工的个人经验的成长、挑战性工作、工作环境、职业培训等等。如果外在性因素达不到员工的期望，就会挫伤员工的劳动积极性，给员工带来一种不安全感，从而造成一系列的问题，例如士气下降、人员流失，甚至人员的招聘也会受到影响；另一方面，如果企业采用高工资和多种福利项目来提高对员工的吸引并留住员工，那么作为员工，是很乐意享受这样的待遇的，于是就会安于现状。但是作为企业老板来说，这是最不愿看到的，老板会千方百计地阻挠这种情况的出现，不停地给员工施加压力。

以下是几种常见的薪酬制度：

1. 岗位工资制度。

岗位工资制的形式多种多样，主要包括岗位效益工资制、岗位等级工资制、岗位薪点工资制。它们的主要特点是对岗不对人。岗位工资制按照一定程序，把一系列复杂的工作划分为若干岗位，按照岗位在工作中的重要程度确定工资，一般这种工资制度调整的弹性不大。

2. 绩效工资制度。

绩效工资制度把员工的工资调整与员工个人、员工所在部门以及公司的绩效联系起来，以成果与贡献的多少为评价标准，工资与绩效直接挂钩，强调干多少活儿拿多少钱，是一种注重结果的工资制度。在这种工资制度下，拿多少工资主要看个人的能力和工作态度。但是，这种工资制度也有许多的弊端：例如干得多不一定拿得多，而同一部门干得少的未必就拿得少。这是因为有些工作所创造的价值不好界定，个人绩效无法体现。在一个部门甚至是整个公司中，整体绩效不等于个人绩效之和，因而也会出现个人绩效与工资收入相背离的情况。

3. 混合工资制度。

混合工资制，顾名思义就是指由几种不同的工资结构组成的工资制度。混合工资制度吸收了绩效工资和岗位工资的优点，对不同工作岗位的人员进行科学分类，并加大了工资中灵活的部分。其组成工资的各个单元分别体现劳动结构中的不同形态和要素，能够较为全面地反映岗位、技术以及其他要素在工资收入中的比重。对于员工来说，这种工资制度更为合理，也更受欢迎。

4. 年薪制。

年薪制是发达国家普遍使用的一种薪资制度，在我国，年薪制一般作为高层管理人员使用的薪资方式，是一种“完全责任制”薪资。年薪制不同于一般的薪资制度，它不仅仅是一种简单的薪资制度，对于高层管理人员来说，年薪制还是一种身份和地位的象征。

老板认同的员工

即使是吝啬的老板，也要找员工为他工作。虽说企业家型的老板并不多，大部分还是企业主之类的老板，但是员工必须依靠老板为其提供工作，因此无论在什么样的老板手下干活儿，都要做一个老板喜欢的员工。

那么老板喜欢什么样的员工呢？

1. 老板都喜欢业务熟练、出错少的老员工。

老板自身承受着诸多来自市场竞争的压力，他会把主要的精力放到拓展公司业务上，根本不愿在处理公司内部小事上耗费精力。不给老板找麻烦就是在帮老板的忙。所以，学会说对话做对事，这是老板喜欢和留用你的第一条。

2. 老板都喜欢维护公司利益的员工。

员工如果能够以企业为中心而不是以自我为中心，处处维护公司的利益和荣誉，那么就一定能赢得老板的欢心。公司发展平稳时期多工作少说话，公司遇到困难就多建言献策，尽自己最大的努力帮老板一把，那你就能获得老板的青睐，晋升加薪也是迟早的事。维护公司的利益就是维护老板的利益，就是在帮助自己实现目标。

3. 老板都喜欢高效率的员工。

效率就是金钱，提高效率就能为公司争取最大利润和提高公司产品在市场的占有份额。因此，守时诚信是一个好员工的基本标准。没有一个老板喜欢迟到早退、懒散拖拉的员工。如果员工经常出错，那就会给公司带来不必要的经济损失，那他也就算不上一个合格的员工。而且经常耽误时间也会给公司带来意想不到的损失。

效率和利润是公司的核心，也是老板最为关注的。抓住了老板的这种心理，就能赢得老板的好感。

除此以外，人际关系学也是相当重要的一个方面。与公司同仁保持良好的沟通与合作能够为自己积累一定的人脉，在公司中也会有一定的发言权。在面对老板指责、挑刺、发泄时，若能冷静应对，并能在合适的时候给老板提供一些合理的建议，让老板平静下来，就能提

高在老板心目中的地位，这样就能在以后的晋升加薪中获得比别人更多的优势。

我应该为他加薪么？这是老板在遇到加薪要求时通常会首先考虑的问题。你的绩效如何？你为公司贡献了多少？你的这些贡献和你现在所获得的报偿是否匹配？如果不匹配，那应该再给你加多少？如果答应了你的要求，你会给公司带来多少价值？会不会因此而打破薪资平衡，诱发其他员工也提出加薪？这一系列的疑问归根到底就是三个字“你值吗？”

公司面对你的加薪要求时，也会从更长远的角度来思考。或许目前你表现确实不错，但是对于未知的将来，你是否还能一如既往地开拓进取呢？或许你现在的能力已经达到极限了，那么给你加薪还有意义吗？

付出劳动，理应有所收获，这是不变的道理。但是，职场上有这样一种常见的怪现象：员工苦干实干，老板却视而不见。员工加班加点成了家常便饭，如果提出加薪，老板却装聋作哑。虽然现在有些公司已制定了员工分红制度，公司会按年资与贡献分配奖金，但是通过谈判而争取加薪成功的案例，还是少之又少。但是，无论成功与否，都应试着去争取，如若没有尝试，就不会知道最后的结果。

孙亮在一家上市公司上班，他虽然是公司的业务骨干和销售部经理，拿的薪水也比同行高，但他在工作中付出的劳动与自己得到的收入还是相差很多。“我对目前的工资水平并不满意，现在我能做的要么是跳槽，要么是让老板加薪。”于是孙亮很快递了份辞职报告，聪明的老板自然明白了，第二天就答应给他加薪。

记住，你必须大胆地说出自己的想法，主动向老板提出加薪。但是你必须具备足够的资本和条件，否则效果可能会适得其反。另外，本着“拿多少钱，办多少事”的原则，在你打算向老板要求更多薪水的同时，最好先掂量掂量自己有没有这个实力，有没有能力承担今后

更沉重的工作压力，否则就不要贸然提出加薪，不如选择其他途径释放压力。

有些老板不是不愿意给员工加薪，而是他们的心态有点像马戏团的驯兽师：“我知道你想要什么！你给我乖乖听话，否则我就不给！要不然，有本事你自己来拿！”你以为驯兽师真的凭借手上的那根小皮鞭，就完全可以对狮子、老虎耀武扬威吗？不，是因为猛兽受训而制约了其思维逻辑与行为，以为唯有听信驯兽师的话，才能吃到“牛排”。员工又何尝不是那些圈养的“老虎”和“狮子”呢？因为员工会有这样的想法：“我再怎么努力也不会有用”，或是“万一惹毛老板，我下场更惨”，他们觉得自己不可能得到，所以不曾尝试，自然就没有“牛排”。对一家公司的老板来说，能拥有同时具备高尚品德与才干的员工，是再幸运不过的事情了。当你和你的团队替公司做成一笔大买卖时，相信你的老板做梦都会笑。但是，为了维护自己的权威，大多数老板还是会很有心机地采取低调奖励、高调惩戒的策略。

任何一个聪明的老板都明白，为优秀的员工多花一点钱是值得的。但老板毕竟是要挣钱的，在员工身上花的成本越低，他得到的利润也就越高。所以，如果你不给他敲敲边鼓，他也就“能糊涂时且糊涂”了。

可见，每个老板都不愿给员工加薪。但对于某些员工，老板却不得不给他们加薪。这种员工主要有以下几类：

1. 埋头苦干，眼里只有工作型。

“什么样的员工是最优秀的员工，就是每天加班到凌晨一两点的员工，你要是十一二点就走，你都不好意思和人家打招呼”，这是一位朋友手机彩铃中模仿电影中的一段台词改编的。虽然有点夸张，但也确实反映了一个问题，那就是职场中普遍存在的加班问题。小王刚到一个公司的时候，发现一个奇怪的现象：到了下班的时间，同事们都还在埋头苦干，好像大家都在较着劲，看谁先走，小王是个新来的，不知其中原委，于是站起来就直奔打卡机。这时他发现所有的人都看

着他，就像看一个怪物似的。可结果是，小王刚进电梯，大家就都出来了，原来这么做都是给老板做样子。所以说，要想老板给你涨工资，就得拼命加班。你一个人能干两个人的活，老板顶多再多给你开点工资，怎么算都是稳赚。要是全公司的人都加班，老板就会乐得合不拢嘴了。

2. 能力出众，没我不行型。

在职场，这种人是最受推崇的一种人，也是大家都想成为的一种人。这种人有两个典型特征：第一，工作能力强，办事效率高，不靠时间取胜，靠效率和质量取胜；第二，既然效率高，在规定的工作时间完成自己份内的工作就不成问题，所以肯定按时上下班，一点班都不加。这样的人真的是让老板又爱又恨：爱的是他能力强，能够在最短时间内创造最多的价值，有什么急活、难活儿给他，会保质保量地完成；恨的是，这样的人一般都会成为抢手货，而公司没有他不行。所以，大多数时候，当这种人一旦有跳槽意向时，老板定会以涨工资的形式对其进行挽留。所以这样的人，往往工资涨得快。

3. 人情味浓，和老板历经风雨型。

受传统儒家思想的影响，中国人很注重人情，这是众所周知的道理。在公司这个小环境也是一样，在任何一个公司，都会存在着能力不怎么样却身居要职的人。究其原因就是因为他是公司的元老，和老板的关系非常好。这样的人，在必要的时候，老板也会给其涨工资。原因很简单：毕竟是一起打拼过来的人，老板不好意思亏待他们。

4. 独辟蹊径，用跳槽来拉动加薪型。

中国有句古话：“树挪死，人挪活。”所以，许多人就抱着这种想法，不停地跳槽。在现实的职场中，有这样一些人，你上次见他，在这个公司，没过多长时间再见他，就在另外一个公司了，而且工资确实涨了。这样的人，懂得相机而动，是最能发现机会的人。他们之所以每次跳槽都能够带来工资的上涨，就是因为他们本身有这种特质，知道自己什么时候该走，什么时候该留下。这样的人，总是能充分把

握住跳槽的机会，即使最终没有跳，也会迫使老板给自己涨工资，从而达到加薪的目的。

加薪是一场博弈

员工们从未停止过向老板提出加薪的要求。有人拿电影中的台词调侃：“加薪嘛，你要加薪你就说嘛，你不说加薪我怎么知道你想加薪呢？”但是，资深职业顾问却告诉我们：加薪是一场博弈，绝不只是对老板“开口说说”那么简单。员工要求加薪也应讲究天时、地利、人和。“天时”就是了解自己企业的实际情况，不要在不适当的时机提出加薪的要求；“地利”就是分析自身的优势，看自己是否已经做出一定的成绩以作为提出加薪的资本；“人和”自然是要揣摩老板的心理和行事作风。所谓的薪资制度，也只是游戏而已。如果都按薪资制度来，那也就无需提“加薪”这个话题了，员工必须掌握加薪谈判时必备的技巧，才能做到知己知彼，百战不殆。

我们来从具体案例来看加薪时怎样与老板过招。面对员工提出的加薪要求，老板一般采用的战术是“先压后抚”。员工提出加薪，老板担心的倒不是多付几百元工资，而是担心满足了这个要求，员工会不会又有其他要求。所以，很多老板的应对心得是：“先杀其锐气，再拍其后背”的“怀柔政策”。

王小姐刚进公司时，在销售部做助理，月薪 1000 元，因为表现不错，老板第二个月就让她转正，月薪变成了 1500 元。随后，王小姐在客户维护和组织能力上表现突出，销售业绩也很不错，不到三年的时间就从助理升到了销售部经理，基本工资变成了 2100 元。这时候，王小姐向老板提出，自己的各方面指标都是公司第一，但收入却和其他经理没有多大区别，自己的价值无法体现。

老板听完王小姐委婉的加薪要求后，没有当场表态，只是说再考虑一下，稍后给她答复。随后，老板立即展开了全面调查和评估，包

括王小姐跳槽后可能给公司带来的最大损失等。一周后，老板给王小姐派了一个助理，把王小姐负责的核心业务分派给这个助理去做。

三个月后，老板正式回复王小姐，目前为了整个公司的发展和稳定大局，不可能为她一个人开绿灯。给王小姐答复后，老板开始细心观察她的表现。过了一段时间，老板发现王小姐没有跳槽，便专门与王小姐谈心。老板告诉她，自己其实非常认可她的突出表现，也愿意帮助她，提高对她的待遇。虽然不能直接体现在物质上，但可以为王小姐提供深造的机会、安排她出国旅游以及代表公司出席一些重要场合等。

就这样，老板不加薪就为自己留住了人才，王小姐也觉得自己得到了重视。当然，这位老板还有一个绝招——封锁王小姐提出加薪的消息！一来，别的人不会知道王小姐提出加薪要求，其他人也就不会效仿；二来，王小姐不会听到什么闲言闲语，继续待下去也不会有心理压力。

别被表面现象所蒙蔽

薪资问题对于依靠工资过活的员工而言，一直都是敏感的话题。很多求职者在求职过程中被企业优厚的待遇所吸引，自以为找到了一个“金饭碗”，到发工资的时候才发现，承诺的薪资与实际得到的收入并不相符。但是，他们碍于情面，不好意思开口，只好吃了哑巴亏。

首先让我们来看下薪资收入是由哪些方面构成的。一般而言，员工的收入由两部分构成，即货币性收入和非货币性收入。

货币性收入包括两方面：一是显性收入，即我们日常所说的工资，它包括底薪、抽成、奖金等；二是隐性收入：它包括“五险一金”、津贴、补贴。隐性收入往往被人们所忽略，具体来说，“五险”指的是养老保险、医疗保险、失业保险、工伤保险和生育保险，“一金”指的是住房公积金；津贴包括补偿职工特殊或额外劳动消耗的津贴、

保健性津贴、技术性津贴及其他津贴；补贴包括餐饮、住宿、交通、通讯、物价等方面补贴。

非货币性收入是一些企业对员工技术、福利等方面的投入，等同于员工的收入，它包括公司免费培训、免费考证、免费旅游、免费食宿、提供人事代理等。

事实上，不同企业在薪资结算方面有着不同的操作方式，让我们通过举例来看看工资收入究竟该怎么算，不同的计算方法，会得出怎样不同的结果。

例一：某名牌大学毕业生小李放弃了某企业月薪 3500 元的工作，转而投身某国际著名会计师事务所，苦干了一个月，到发工资时却发现合同上 5000 元的月薪，到手只有 3000 多，他的工资条如下：

税前	
收入	养老
保险金	医疗
保险金	失业
保险金	住房
公积金	个人
所得税	税费后
收入	
5000	
400	
100	
50	
350	
250	
3850	

由上表可以看出，这种薪资方式比较正规，账务清晰，查询计算均有迹可寻，但合同工资与实际到手的工资金额差距较大。

例二：某世界知名公司职员小张发现，在其他公司担任同样职位的同学，薪水都在万元左右，而自己怎么就比他们差这么多呢？为此他特意对自己的收入情况做了一番研究，发现原来所谓的“差距”是这样产生的。

小张通过社保查询，得知他的缴费基数为 6599 元。可见收入：税前收入 8350 元、个人所得税 975 元、税后所得 7375 元；不可见收入：养老保险金 527.92 元、医疗保险金 131.98 元、失业保险金 65.99 元、住房公积金 461.93 元、企业所缴住房公积金 461.93 元、合计 1649.75。如果按情况 A 的薪资发放形式，该员工的税前工资是 9537.82 元。

本例中可以看出，员工的薪资实际收入受交几金和缴费基数的影响，而交金与否、交几金或缴费基数由企业说了算。合同工资与到手金额可用个人所得税公式换算，但交金情况就容易被打闷包。

例三：在某大型国企供职的工人老王总是为薪资感到不满，因为拿到手的工资永远是 2000 元，感觉自己和普通临时工的薪资待遇无异，他的工资条显示交金基数为 2100 元：

可见收入：实际发放薪资 2000 元；不可见收入：养老保险金 168 元、医疗保险金 42 元、失业保险金 21 元、住房公积金 147 元、企业所缴公积金 147 元、个人所得税 21.05 元、合计 546.05 元。

员工如果不用专门的“四金所得税计算器”，很难算清楚自己的原始工资究竟几何，而企业到底为你交费了没，交了多少也是个未知数，如果搞不清很容易吃暗亏。

小林是刚刚应聘进入某企业的，到月底发工资时，他发现这家企业的发薪形式与以往就职的其他企业有很大不同。因为工资卡里永远是有零头的，而发放现金时还需交等额发票，于是小林向财务部门申请了工资条一看究竟(通过社保查询得知交金基数为 1478 元)：

可见收入：税前收入 1500 元、养老保险金 118.24 元、医疗保险金 29.5 元、失业保险金 14.78 元、住房公积金 0 元、个人所得税 103.46 元、税后所得 1212.91 元、补贴 1500 元、合计 2712.91 元。

税前收入 3000 元、养老保险金 240 元、医疗保险金 60 元、失业保险金 30 元、住房公积金 210 元、个人所得税 61 元、税后所得 2399 元。

不可见收入：企业部分所缴纳公积金 103.46 元。

这是两种不同缴费方式的比较，如果按税前工资 3000 元，交金基数 3000 元算，比按 1478 元基数计算企业要多出 380.5 元。而企业为了减少其成本开支，打着为员工避税的旗号，以降低缴费基数来减少对员工个人账户的投入。表面上看，个人所拿到的工资多了，但是实际上员工个人账户里的钱却少了 313.91 元，这是有损于员工利益的。

通过上面的例子我们可以看出，不同的计算方法就有不同的薪资报酬。所以在选择企业的时候，一定要弄清楚企业发放薪资的构成结构，不能被表面现象所蒙蔽。

还有就是不能相信企业承诺的高薪水。比别人高出一大截的薪水，会让人心动不已，这既是对个人能力的充分肯定，也是激励自己更加努力的巨大动力。可是，高薪有时会成为企业招聘的陷阱。许多企业在招聘面谈时对员工夸夸其谈，许以高薪，仿佛这份高薪工作马上就唾手可得；可是到了发薪水的时候，却又以效益不佳、工作表现不满意等借口，使原先的承诺的薪水大打折扣。

当然求职者也有可能获得一时的高收入，但从长远来看却未必是好事。公司是否会一直为你提供优厚的待遇？你是否有考虑到公司整体的发展前景呢？企业发展状况、岗位的发展空间、劳动强度以及工作地点的生活水平、工作环境等等因素你是否考虑在内？所以在找工作时，不要被一时的高薪所蒙蔽。

能说会道带来的效益

能说会道是人一生中最实用的真功夫，也是混迹职场必备的真本事。古今中外，上至英杰伟人，下至草根百姓，无人不想拥有超群的口才，也无人敢小觑口才的威力。历史上，“只言掀动兴与衰，半语搅变成与败”的事例屡见不鲜。在当今社会，人们联系日益紧密，能说、善说与巧说，更是一种不可或缺的重要技能。笨嘴拙舌者，事事有心无力，处处受制于人；口舌伶俐者，时时呼风唤雨，到处有人追捧。能言之人与不善言谈之人的人生命运，可谓是天壤之别。能说会道之人，不仅能成己事，也能助人成事，这不正是一种成就自我人生的实用本领吗？在现代职场中，这种能力显得尤为重要。

每年的新年前后，很多企业都会考虑给优秀的员工加薪。在职场浮浮沉沉，跳来跳去，薪水却始终原地踏步，这恐怕是不少员工心中的难言之隐。如果你在人力资源部的“考评排行榜上”一直名列前茅，为什么不试着向老板提出加薪，为自己争取应得的利益呢？但是，与老板谈加薪需要小心谨慎，没有方法、技巧，结局很可能会与你的期望背道而驰。这时候能说会道的人在这方面的优势就会显现出来。

我们可以通过以下几个方面来了解能说会道的重要性。

1. 与老板谈加薪时，要真实清楚地表达自己的意思，把自己要求加薪的理由表述详细。

2. 谈话有理有据，层次分明。

第一，要想清楚自己都做了些什么，对自己所做的工作有很好的理解，谈加薪的时候才能积极主动。第二，组织好语言或列出详细的工作内容。主要表现工作量之巨大，难度之高，如果换别人来做肯定是做不来的。第三，在谈加薪的时候，要提出建设性的意见或建议。要知道，劳苦的人忠诚度非常高，也具有极强的稳定性，往往对企业各个方面会有独到的见解，这种见解常是老板平时无法观察到的细节。

所以，要在谈判过程中提出这些老板不注意的细节，这样才能得到老板对你的认同，达到加薪的目的。

3. 采用迂回战术。

利用巧妙的谈话技巧，将猎头公司正以双倍薪水挖你的消息送进老板的耳朵，如果他无动于衷，那么就表明你在他心目中还没有那么重要。

下面我们用一个例子再次详细说明谈话技巧的重要性。

两位员工和老板谈加薪的事情，不同的谈话技巧导致不同的结果。

甲员工首先从自己这些年努力工作说起，一直得到老板和同事的认可，为公司做出了许多的贡献，工作上兢兢业业，如果工作中有什么不足的地方，老板可以一一指出来。然后，他话锋一转，表示自己不能接受公司的安排，既然不能接受公司的安排，那么就无法再继续给公司做贡献，所以不如早点离开。

甲的这一番话，有理有据，有情有义，给老板戴了高帽，又站在老板的立场上考虑，使得老板不好意思不答应他的要求。

乙员工先从公司对他的培养说起，公司的培养使他成长起来，从普通员工到主管到区域经理(这应该是老板的话，他这样一说，老板心想：是啊，我培养了你多年，你却连一点感恩的心都没有，还想要加薪。)，然后他说自己并不在乎这个钱，主要是因为其他员工在看着他，希望能得到至少三个月的补偿(老板怕的就是这个，开了先例，就不是补偿一个人的事了，到时候就不好收场了)。乙接着说：“我相信自己有能力找到新的工作，能养活自己，离开公司照样能过得很好。”老板肯定觉得这是一种挑衅，本来可以给的补偿现在也不想给了。

甲和乙的差距在于，一个为公司利益着想，站在公司的利益角度和老板谈，另一个只考虑个人利益，站在公司对立面去谈。结果甲基本达到了自己的目的，因为甲的能说会道，帮助他实现了自己的目的，而乙却只能黯然神伤地选择了离开。

同样一件事，同样一句话，结果却大不相同，这就体现了能说会道的价值。

第二章 求职——打好薪资的底子

在踏进职场前，你所要考虑的最重要的东西是什么？这个问题问一百个人恐怕有一半以上的人会回答：“工资的高低是自己最关心的。”但是薪金的高低不是一成不变的，它会随着你在职场的发展、个人能力的提高而不断进行变化。可能你刚入职的时候工资并不高，但是经过自己的努力提升技能，薪金也会随之升高。其实，当你求职的时候，对今后的发展是否有利、你的个人特长能否得到发挥，以及如何体现自身价值等都是要优先于薪资所要考虑的因素。很多人被工资“一叶障目”，只看薪资的多少，失去的将会是一大片的森林。

男怕入错行

在职场中，最重要的是要选对行业。既要进入适合自己发展的行业，也要挑选可以发挥自己特长的行业。有的人开始就想找到一份比较好的工作，尽管不适合自己的，也要进一些待遇、福利好的公司或单位，所以许多人拼了命往国有企业和政府机关里钻，结果并没有得到太大的发展。看着当初不如自己的同学、朋友发展得都很好，心里不免陷入矛盾。一方面想离开，自主创业；一方面又不愿失去既得利益。加之工作多年，贸然离职的话，转换成本太高，而且自己没有别的专业知识，只好在现在的单位继续待下去，最后勉强得来一官半职，自己也觉得了然无趣，整个人的思想始终处在矛盾中。就这样，本该有的激情就在挣扎和矛盾中慢慢地被消磨殆尽。

张超是一名毕业于某著名大学的大学生，在毕业后的一年里，他先后换了三份工作，每次不是因为觉得和自己的理想差得太远而主动放弃，就是老板觉得他无法胜任工作而被开除。在北京这个大城市中，张超想要找一个自己心仪的工作却是千难万难。

又到了一年的中秋，妈妈打电话来说家里为他找了一份事业单位的工作，问他愿意不愿意回家乡。张超思索再三，回想起自己在北京这一年来受到的种种遭遇，觉得回家发展也没什么不好。

就这样，张超回到了家乡。因为是单位内招，他很顺利地就到了某机关单位上班。三险一金齐备，工作不累，工资也不低。张超开始为自己当初的选择而感到庆幸。

三年之后，在大学同学聚会上，张超发现和自己同寝室的小吕在北京开了一个企业宣传规划工作室。虽说在开始阶段自主创业很难，但是小吕还是坚持了下来。不到两年的时间，小吕的工作室就接了一份大的单子，一下子发展壮大起来，如今已慢慢步入正轨。

看着昔日同窗好友意气风发的样子，张超忽然开始怀疑当初自己的选择是否是正确的。日子安逸确实不假，然而却少了很多在学校时的激情。没有奋进，没有惊喜，甚至连挫折也没有。和小吕相比，自己的人生过得实在是黯淡无光。

除了张超这种只要求高薪不看行业的“冒失派”，还有一种“考证派”，这种人为数不少，他们害怕和拒绝进入职场。“考证派”的人盲目相信考证和考研，希望借助证书和学历增加自己在职场的薪金砝码。当然，有人成功了，但是许多人却越读越穷。等到自己进入职场时，所获得的薪酬远远达不到自己的期望，甚至比同年毕业的本科生还低。失望之余，心态更加不平和。如果我们把考证和考研当作在职场的投资的话，那至少在现阶段投资收益率不高。不少招聘单位面试了很多高学历、多证书的人，发现他们对事务管理和专业知识上没有获得和他们的投资相匹配的回报。

正确的行业选择是如此重要，然而我们发现在现实生活中，很多人面临选择的时候非常草率。一个人花在影响自己未来命运的工作选择上的精力，竟比花在购衣上的心思还要少，这真是令人匪夷所思。尤其是当他的前途和命运全都系于一份工作时，他还是不为自己的职业生涯做一份详细的计划。几乎没有人会认为自己是错误的——没有

人会故意做出不利于自己的决定。他们之所以选错，往往是由于不懂得如何选择。很多人根本不知道自己到底适合做什么工作，只好换来换去，希望能在这个过程中找到自己的兴趣所在，但许多年过去了，仍然感到很迷惑。

在现实生活中，总有这么一种人，他们从刚参加工作就抱怨不断，却一直委曲求全地留在原地。他们有的从一开始就没有为自己的职业做过规划，有的只做过短期的求职规划，等有了一份自己可以接受的工作之后就停止了前进的步伐，任由无聊和无奈一天天侵蚀自己的内心，消磨自己的热情和斗志。

所以中国有句古话：“男怕入错行，女怕嫁错郎。”在入职之前你要做的就是找到切实适合自己的行业，而不要由于高薪的诱惑或者其他原因而找一份并不适合自己的工作。

那么，怎么选择有助于自己发展的、适合自己的行业呢？一般来说，你可以从这几方面来考虑：

1. 社会发展前景。

社会发展前景指的是你选择的行业现有的社会的需求度大不大？是否还有发展前景？如果你想选择的行业没什么社会需求，那么，你将来的发展将会很难。退一步想，就算你现在做得很好，一旦企业发展停滞，你被迫离职的话，会很难迅速地找到相关行业，从事你得心应手的工作。而且，这几年你一直在这一行业供职，并没有其他行业的相关经验和技能，俗话说得好，“隔行如隔山”，如果你离开这一行再去学习其他行业的专业知识和技能时，恐怕就为时已晚了。

2. 同行业从业人数的多少。

这里指的是本行业的人才饱和度。如果这个行业是朝阳行业，正是欣欣向荣发展时期，那么势必会有大量的公司涌入来抢占市场。随之而来的就是本行业专职人员的稀缺，那么就能认定这个行业的社会需求度很大。可同时要注意的是，并不是新兴的朝阳行业都容易就职，随着行业的蓬勃发展，选择这个行业的人也会很多，如果这个行业对

新人的需求已呈饱和状态的话，你也要谨慎思考是否该选择另一种行业。

3. 切合自身实际。

你准备投身的行业各方面都不错，但因为你的个性或能力根本不适合从事这个行业，那么你也不应该贸然投身这个行业。比如说，你性格内向，不善于和别人沟通，那么就不应该看到别人当业务员能拿到很高的提成就觉得自己也能做这一行；如果你是性格外向的人，那么文案之类的工作和需要专心的科研工作就不怎么适合你。现在电视上有很多选秀节目，我们看到很多相貌不佳、嗓子不好的人抱着“只要肯努力，就一定会成功”这样的思想“登台展艺”，幻想自己“一鸣惊人”，这些人其实就是对自己缺乏清醒的认识和自我定位。每个人都有自己的定位，明确你的长处和兴趣在哪里，然后去选择一份工作，你才能在这个行业中如鱼得水。不要去应聘自己没有兴趣和不擅长的工作，这样只会让你在以后的工作中压力倍增。

4. 行业远景。

求职时，需要注意的是这个行业在以后的发展中是否具备深远的发展前景。在入职时要判断出这个行业是朝阳产业还是夕阳产业。如果你准备进入的行业现在很热门，待遇、福利等各方面都还很不错，你就要仔细地判断是长荣发展的现象还是虚假繁荣的泡沫现象。如果是夕阳产业，预计在不久的将来市场就可能会沉寂没落下去，那么，你选择这一行业就是不明智的选择。如果有的产业现在工资、福利还不是很高，但是很明显有长期社会需求的话，那么你投身其内，就能和企业一起成长、发展。在企业发展的同时，你个人也会获得相当宝贵的成长经历。而这些经验对你将来的职业发展和提高收入是十分有益的。

5. 企业成长氛围。

对于职场中的人来说，一个企业是否拥有良好的成长氛围，是否有帮助你学习和提高的环境因素，是决定你是否入职的重要评判标准。

比如，在一家公司中你所任职的部门，学习氛围很好，大家在平时的工作中相互交流经验和心得，有困难也能互相帮助，那你这样的公司成长就会很快。而个人能力的成长到最后都会成为你加薪的本钱。但是，如果得到了一份高薪的工作，到了部门却发现所有的同事都是冷冰冰的，你遇到什么问题他们都不会协助你解决，这样的公司，就算提供很高的薪水和待遇，你能取得长足的进步么？还有一点就是，你的老板是否很赏识你，这也是很重要的。如果能遇到一个能欣赏你才华，容忍你缺点的老板，那会对你的进步起着至关重要的作用。相反，如果老板看你不顺眼，处处给你“穿小鞋”，那你谋求发展，势必会举步维艰。

6. 对这一行业是否有热情。

这一点说到底是个人的兴趣的问题。对一份工作是否充满了热情，这完全是个人的主观因素。兴趣盎然的话，做起事来也会特别顺心。的确，一个人做自己感兴趣的事会比做自己不感兴趣的事要顺手得多，所以，你在选择一份工作的时候，要注意自己是否对这份职业抱有很大的兴趣。如果你受不了整日坐在电脑前，那就不要去应聘研究员和程序员这类的工作；如果你讨厌和人打交道的話，就不适合做营销员、业务员等工作。所以入职前，最好多方面地了解下这份工作的要求，弄清楚自己是否很有兴趣参与。如果你对一份工作没有热情，那就不会做出很大的成绩，也就不可能取得成功。

7. 个人能力特点。

这一点和上面的第六条是相辅相成的。你要清楚地知道自己在职场上能胜任什么职位。因为人的能力会直接影响到工作的效率，而职场中任何一种职位对工作者的能力都会有一定的要求。如银行中的职位，从业者必须细心、耐心，同时需要有一定的计算能力；对于工程、建筑及服装设计等这些职业的从业者，就需要具备空间想象能力和判断能力；你在选择职业时不但要考虑自己的兴趣爱好，而且必须实

事求是地反思下自己的职业能力是否能达到这项工作的要求，这样才能避免被人打上“水货”的标签。

只有把握好这些内容，全面、客观、公正地对自己以及即将进入的工作进行剖析，你才能正确地做出选择，才能主动地把握自己的职业生涯。

做好职场规划

当你仔细地分析过你的性格和能力以及行业的前景后，你终于要开始进入职场了，但是在进入职场之时，你还需要做一份详细的职场规划，作为你今后职场生涯的长期指导，这样的话工作起来就有了明确的目标，不至于感到迷茫。

在这个世界上，通向成功的道路何止千万条，但你要记住：所有的道路，不是别人给的，而是自己选择的结果。你有什么样的选择，也就会有什么样的人生。你有什么样的职业选择，也就会有什么样的职业生涯。你今天的现状是你几年前选择的结果，你今天的选择决定你几年后的职业状况。成功者与失败者的区别在于：成功者选择了正确的方向，而失败者选择了错误的方向。因此我们经常能够看到一些基础相差无几的人由于选择了不同的方向，职业生涯也迥然不同。

1. 确定你所就职的城市档次。

很多人对自己缺乏清晰的认识，更不用提对自己适合在什么样的城市发展有明确的定位了。不少人为了找到一份合适自己的工作，而忽略工作的地点。但是我们知道一个城市的发展水平会成为影响个人发展的重要因素。如果你想要投身于管理行业而且也适合这份工作，如果你在小县城找，那么十之八九会让你希望落空。因为小县城相比一线的大城市，大型企业会少得多。如果你进入的是中小型企业的话，那作为一个管理者是很难学到什么管理经验的。而且等到你觉得自己已经熟知了管理方式，以为自己积累了很多经验，准备跳槽去更大的

企业时，你会发现原来在小企业用的那一套在大型企业完全吃不开。这就是你当初没有选择好城市的档次而造成的结果。

但是，选择城市，并不是鼓励大家“一窝蜂”地涌去国内一线城市发展。更换工作城市而获得职位的提升或发展受阻的例子在生活中都是存在的，这里只是向准备迈入职场的人提供一个值得考虑的因素。在跳槽越来越频繁的今天，工作地点几经变换也是很正常的。但是在你刚入职场的时候要尽可能选择在一线二线城市工作，因为在这些地方机会比较多、企业比较成熟的地方积累了一定成熟的工作经验之后，你就积累了一定的资本，这个时候就可以考虑在生活上更舒适的城市；同时要注意在你开始工作的前几年里不要频繁地更换工作地点，因为你在一个城市积累的人脉和工作经验等等会随着你的离开而大大贬值，这就在无形中使你的离职成本上升了很多。如果不把这些因素计算在内，只是单纯地看到另一个城市的高薪而变动工作的话，结果很可能是得不偿失。

大多数刚入职场的新人认为大城市人才很多，竞争过于激烈，而且生活成本太高，所以没有勇气留在一线城市，其实这种想法是没有必要的。职场上有这样一句话：如果不逼自己的话，人永远都不知道自己潜力有多大。有了竞争反而更能激发个人潜能，达到你自己都始料未及的职业高度。

2. 跳槽不宜跳向完全不同的行业。

如今，在一家企业干到退休这样的事情已经很少见了。有不少人在跳槽这个问题上犯了错误，当他觉得做这一行不得心应手时，就会跳到另一行去做和现在截然不同的工作。有的人进入职场多年，都说不清自己到底擅长的是什么工作。这样对个人的发展是有百害而无一利的。门门都浅尝辄止，却行行都不精通。在这个分工越来越明确的社会，这样的人注定在职场上不会有大作为。有的人一说起来干过多少多少行，以为这是值得自豪的事情，其实这种人自己的职业素质很低。经常跳来跳去的人往往是眼高手低，结果什么都没学到。所以

要持续地在一个岗位钻研下去，这样你才能获得更多的专业知识和技能。

如果你频繁地改行，就会丢掉很多在原行业积累的工作经验。并不是说入了一行就不能再改，而是说职场发展要有一定的内在连续性，以保证你以前积累的经验、技能、人脉等能够得以延续，而不是呈现出断层式的跳槽。如果你原来是一名教师，那么你转行做一位培训机构的工作人员，这样的转行就是有内在连续性的；但是如果转行做一名企业的财务总监的话，你的转行成本会在无形中提高很多，这样的转行就是断层性的，也是不值得提倡的。

在社会分工极其明确的现代社会，需要的是在一个行业里的“精才”，而不是哪行都懂却每行都只懂一点的“全才”。你只有对一个行业有了透彻的见解和精确的掌控力，才能在职场中显得与众不同，才能为自己谋得更高的薪水。

小易从一所艺术类院校毕业之后，就开始了他漫长的求职道路。第一份工作是在省城的一家报社当采编。对于小易这种并非科班出身的人来说，报社主编是不可能给他重要的采访任务的。半年没有基本工资，小易就只能自己出去找一些企业采访，然后写软文往单位拉赞助。刚大学毕业的小易受过别人的几次横眉冷对之后，就再也坚持不下去了，愤然辞职回家。

因为是学电视编导的缘故，所以某家广告公司招聘时，小易很容易就被录取了。小易想这下可以施展自己的才华好好搞创作了，却不曾想广告公司有其严格的生产流程和极为苛刻的成本控制。

“小易，你的15秒广告做好了没有，客户都催了好几次了！”

可想而知，一个需要创作的艺术家是不可能在这种严格的流水线作业的广告公司干长久的，于是没过多久小易便再次失业了。

现在的他只能靠着自己比较出色的文笔，给一些图书公司当写手，靠卖字来养活自己。每当有朋友问他在干什么的时候，他总是不好意思回答。生怕又听到别人说：“你都快把整个文艺圈转遍了。”

对于小易这种年轻人来说，跳槽已经是习以为常的事情了。他们对工作的期望值很高，他们不满足现状，总觉得能得到更好的工作，所以不停地跳来跳去。殊不知在这个过程中，他浪费了在每个行业所积累的宝贵经验，真可谓得不偿失。

3. 要选择好承载平台。

你的抱负有多大，你就需要在多大的舞台上表现。如果你希望作为一名合格成熟的 CEO，那么在一家小型民企显然是无法达到自己愿望的。企业是个人职业的承载平台，一个好的平台往往能够让人得到成长和锻炼。在一个好的企业中，你的专业技能会不断获得提高，人脉也会不断扩大。而且大型的企业会规范你的人生，增强你对自己所从事职业的兴趣；而一个不适合自己的平台却会阻碍个人能力的提高，甚至会让人逐渐丧失对这一行业的兴趣，消磨斗志，让你的职业技能出现停滞甚至倒退的现象。企业是个人能力得到提升和发展的最佳平台。所以在职场生涯一开始的时候选择好一个能够促进个人发展的企业非常重要。

很多初入职场的.new人在找第一份工作的时候往往不会注意到这个问题，为了快速地就业，不管任职企业是否适合，就轻易地签了合同，想着将来发展好了的话再跳到自己心仪的企业去。殊不知，后来很多人都因为惰性都没有再换工作，就这样阻断了自己的职业发展之路，葬送了自己的前途。

职场生涯中最限制人发展的有两种状况：一是拼命在不适合自己的企业努力，徒耗精力；二是总是在跳槽，却不知道已经错过了最适合自己的企业。

有一句话，职场新人们一定要牢记：不要抱怨现在就职的公司，不要抱怨老板对员工如何苛刻。你要知道的是：机会往往来自于不合理。一味地抱怨，根本于事无补，作为一名优秀的职场人来讲，就是要善于抓住这些不合理，最大限度地实现自己的价值。

4. 要进入核心部门。

什么是核心部门？其实就是那些最能够直接创造价值的部门，主要是管理部门和业务部门。当然，这并不是绝对的，对于大型企业而言，人力资源管理、战略规划部门也可以划入核心部门的范畴。核心部门聚集了企业最多的资源，也拥有企业中最多的加薪机会。一份调查报告显示，大型公司的高收入者大都来自于核心部门，即使有一个来自次要部门的高管，实际薪金也不会超过核心部门的负责人。这个道理其实很简单，就是因为这些核心部门拥有更多的资源，有更好的发展前景。如果遇到经济不景气，企业需要裁员时，往往是从一些边缘部门开始，而那些核心部门不但不会裁员，可能还会加强。

在核心部门工作还有一个明显的好处：这里的部门员工会随着公司的成长而成长，回报也会越来越高；而且这些部门都是同类型的企业都有的部门，因为这些部门决定着一个企业的核心竞争力，所以如果你在核心部门就职，以后就是跳槽，也不愁找不到工作。

进入核心部门是职场发展中的重中之重，因为你也许选择了一个朝阳行业，也如愿地在一家发展良好的公司任职，但如果不能进入核心部门，而是在一些无关紧要的部门做一些辅助性工作，那么即使你付出了很多努力，也很难取得职业上的长足发展。

除核心部门之外，还有一个很好的职业就是销售。很多人第一份工作就是做销售，但是很少有人能把销售工作做好。千万不要看不起这份工作，销售是最能考验一个人能力的职业，而且对于起点比较低的新人来说，是一个非常不错的职业。它是实践性非常强的工作，全凭业绩说话，注重个人的能力，所以新人就能大展拳脚，充分发挥自己的聪明才智。

方瑜和李健同时进入一家公司工作。不同的是，方瑜进入的是市场部，而李健进的却是财政部。开始的时候，李健看着方瑜每天跑进跑出，大汗淋漓，夏天要受烈日的暴晒，冬天要受寒风的吹袭，而自己每天坐在财务部里只要动动手指头，就能轻松地完成工作，不由得得意洋洋。

可是，半年不到，李健就高兴不起来了，财务部负责给员工发薪水，所以每个人发了多少薪水李健自然是心知肚明。他发现和自己一同入职的方瑜工资居然比自己高出 2000 元还多，李健一时觉得很委屈，就找到财务部门主管那里去申述。主管听完李健的话后，惊讶地说：“方瑜是市场部的，他们跑市场，拉客户，推销产品都是有提成的啊，你每天定时定量地完成工作，工资怎么会比他高呢？”

更叫李健郁闷的是，一年过去后，随着方瑜对市场的熟悉和人脉的积累，业务量也越来越大，提成自然也越来越高了。但是李健在财务部还属于一个没有出头之日的小职员，是可有可无的一个边缘人，加薪更是无从谈起。

从上面的实例可以看出，进入核心部门对于员工薪资的影响有多大。对于起点低或者刚毕业的新人来说，去市场部做销售员也是一个比较不错的选择，虽然要每天在外面风吹日晒，受别人的白眼，却是极为锻炼人的工作。你可以在这份工作中学到很多东西，更重要的是，它为你日后的发展积累了重要的人脉资源，会让你受益匪浅。

薪资——面试的核心

选择好了行业，做好了规划，这时候的你就要踏入职场了。进入职场的第一步便是到各个用人单位去面试，投简历。不同的企业有各自的文化，面试的问题也是五花八门。但是在花样百出的面试中，求职者要抓住一个重点，那就是薪资。

对于求职者来说，薪资是能否认同并接受一份工作的最直观考验。因为薪资在一定程度上决定了你的社会价值和生活水准，因而在面试时一定要与用人企业商讨清楚。要清楚的一点是，谈论薪资和在购买物品时的讨价还价是完全不同的两个概念。尽管面试双方都要提及薪资问题，但是一个人拿多少薪水与他的能力、经验、学历息息相关，在用人企业尚未了解你这些情况时，假如直奔主题谈薪金，就会让人感觉你找这份工作就只是冲着钱而来，这样就会给面试官留下不好的

印象。就算有机会进入讨论薪金的阶段，如果一开始就要求过高的话，也难以被用人单位接受；反之如果开价过低，那就会心有不甘，吃亏的只会是自己。所以，对初入职场的新人来说，在面试时掌握一定的技巧，准确把握与用人单位讨论薪酬的时机就显得尤为重要了。

1. 面试需要知道薪酬标准。

当你提出具体的薪酬数字时，一定要有一定的范围，而不能漫天要价。具体来说，以下几个方法可以作为参考：一是国家定价，即国家对公务员、事业单位人员制定的工资标准；二是所在省份或城市发布的最低工资标准和人才市场上工资指导价位；第三是结合你所求职企业的具体情况、这一行业普遍薪金标准，所在城市以及这一行业人才供需状况等多方面因素来判定，比如在平均薪资水平较高的广州、上海、北京等城市，相对高一些的薪水要求也会叫人容易接受；四是结合自己的专业能力和工作经验来谈薪，如果你有很强的专项技能或者相关资格证书，那么也可以在薪资上要价高一点。

小宋是一名广告制作专业毕业生，他毕业后，前去上海一家广告公司应聘广告策划一职。面试到了最后，招聘人员问：“你期望的月薪标准是多少？”小宋回答道：“我希望贵公司能根据我的专业能力、工作态度以及业绩来决定我的薪资标准。我相信贵公司这样优秀的企业一定能给我公正的待遇。”小宋接着说道：“我的学历和专业成绩您都看过，我对自身能力还是比较自信的，结合上海地区广告行业的工资水平，我希望我的月薪能够达到 4000 到 5000 元之间。”负责招聘的主管笑了笑，表示尽管小宋提出的月薪略有些高，但是还在能接受的范围之内，于是决定录用他。

小宋在回答面试官关于月薪标准这一问题的时候，参照了上海地区广告业的基本薪资标准，用 4000 到 5000 元这样一个较大的区间来回答。4000 元是行业内基本的工资水平，但 5000 元就是小宋通过对自身和行业的标准参照以后表明自己想法的期望薪金。这样的提法又让招聘人员觉得可以接受，还为自己留出了讨价还价的空间，实在是

一举两得。如果他只参考行业标准提出了 4000 元，恐怕自己会觉得有些低，而再加上对自己自身能力的参照把理想薪资提高到 5000 元，小宋最终拿到了自己期望的薪金。所以，首先了解该公司所在地区的大致薪金标准，然后参照个人的能力，尽可能提供一个你对薪金的期望值范围，这更容易让考官接受。

2. 如何把握好谈薪时机。

谈薪的时机十分重要，在一般的招聘程序中，面试考官对你的能力、工作态度等有了一个初步了解之后，会主动向你介绍公司的薪酬标准、福利待遇等情况，然后会进一步询问：“你认为如何？”这时，你就可以很自然地将自己的薪金要求提出来，切忌开门见山。还有一些企业在面试时会直接询问：“你理想中的薪酬大约是多少？”此时，你也不要直接说出自己的期望薪金，可以以退为进地提出反问：“只要能得到发展，我愿意接受贵公司的薪酬标准，不知贵公司这样的岗位的薪酬标准是多少？”这样一来，你不但没有过早地露出自己的底线，反而能弄清楚对方准备开出的工资，这样，你就能占据有利的主动地位。在与用人企业探讨薪金问题的时候要小心谨慎，因为这表明考官已经有意招你加盟，稍有不慎就可能前功尽弃，所以，谈论薪资时，不妨含蓄地表达出自己心中的期望值。

一家软件开发公司招聘一名程序开发人员，前来应聘的人很多。在面试的最后，面试官都要问求职者一句：“你希望的薪金是多少？”有人答：“5000 元”，也有人答 6000 元的。总之大家都用具体的数字直接回答了这个问题。当问到小李时，他的回答是：“我期望贵公司能提供一份比较合理的薪金待遇。因为就学历而言，我是博士学位，高于您公司要求的硕士研究生学历；就专业而言，我是计算机信息专业毕业，与您公司招聘的职位相当对口；就个人能力而言，我专业知识扎实，我的学习成绩单能提供显著的证明；我如果加入贵公司，一定会达到贵公司的要求，而我个人也期望得到与之相符的回报。因此，我希望薪资待遇不低于这个这个岗位前任员工的水平。不知道我的说

法是否能得到您的认同？”考官听到这里，笑着说：“真是人才的话，我们也会适当地提高薪资待遇，你说的要求我们可以满足。”

当招聘人员抛出“你希望拿多少薪金”这个问题的时候，一定要慎重回答。在这个问题上，小李不露声色地把话题由具体薪金的多少引向展示自身实力上。这样就很清晰地将自己的长处展示出来，让招聘人员看到他的价值所在，认为值得为他付较高的薪金。而小李这样的回答又很巧妙地回避了具体数额这个敏感的问题，从而使自己由被动转为主动。最后，当小李比较含蓄地提出相对合理的薪金要求时，得到了招聘人员的认同。小李运用技巧回答得到了令自己满意的一份薪酬。这份薪资其实对于一个刚入公司的人已经不低了，因为原岗位员工工作多年，已经有过加薪的经历，而小李一进公司就达到这个标准，相当于变相地享受到了加薪。这样的待遇对于初入公司的求职者来说，是很理想的了。

有些求职者在说到薪金的时候总是觉得不好意思，其实这是一种思想上的误区。和用人企业开口谈钱是每个要踏入职场人的正当权利，大可不必扭扭捏捏。而理想的薪酬，应该是企业和求职者双方都能够接受的数额。光凭自己感觉开价的话，是达不到理想薪酬的。如果对方给出的薪资让你满意的话，那么双方就都会节省不少时间。如果用人企业要你开价，你也可结合自身实际情况给出一个薪酬幅度。这样一来就给双方都留有余地，可以让面试人员给出一个双方都能接受的薪金待遇。

从事外贸工作的辛小姐到一家大型外企面试，这家公司在业内是一家非常有名气和实力的公司，很多人梦想着能进入这家企业。在面试过程中，辛小姐表现得非常出色，当招聘人员问她期望的薪金时，辛小姐的要求明显高于对方开出的薪资。看到招聘人员不无遗憾地微微摇头，辛小姐就知道了这家企业对自己提出的薪水不能接受，她强调说：“其实薪金不是最重要的，重要的是我希望能在你们这样优秀的公司工作，这对我个人来说也是一种十分宝贵的财富。”因为辛小

姐提出的薪金要求和该公司能承受的薪金两者差距较大，所以招聘人员明确表示，这样的薪金要求公司不能接受。但后来辛小姐认为薪金不是最重要的，那双方就才有了商讨的余地，可以再进行进一步讨论双方都可以接受的薪资。辛小姐的“缓兵之计”很好地扭转了“谈判局势”，使对自己不利的现状得以好转，也使辛小姐顺利地得到了这份工作。

在提出自己理想的薪金之后，辛小姐巧妙地为自己留好了退路。一旦招聘人员对她所开出的薪水不认同，她就可以表示和能在该公司工作发展相比，薪金并不是她最重视的。这样一来，就避免了失去工作的风险。最终辛小姐通过退让缓和了气氛，既得到了工作，又使得招聘人员认为她真心珍惜这份工作，这样为她日后的加薪埋下了伏笔，打下了基础。

很多人为了能够快速找到一份工作，对工作的渴求程度甚至可以用“饥不择食”来形容。这些人在面试中，盲目地偏听偏信招聘单位所说的，“只要你肯努力干活，那么将来的薪水一定会涨高的”，结果并非如此。要知道，薪金的调整是由底薪作为基数的，如果你的底薪很低的话，那将来入职以后再怎么努力工作都不可能有很大的加薪空间，也赶不上刚入职时候高薪员工的薪资标准。而这些得不到加薪的员工也就会经常抱怨，认为自己付出很多，得到的却很少。

其实，这个祸根在应聘时就已经埋下了。所以，在你入职的洽谈中，一定要打好薪资的底子。这样，不仅有利于日后的加薪，工作起来还会觉得舒心和顺畅，就能得到很好的发展，由此获得的工作经验和能力的提高是多少钱都买不来的。

谈判的语言技巧

阿峰到一个知名企业面试时，人事主管看完他的简历，基本认可了他的情况，向他提出了薪酬问题。实际上，阿峰没有过多的要求，只要薪酬和该公司职员一样即可。但是，人事主管提出，薪酬期望是

衡量员工的标准，每个员工都该有明确的认识，不能回避。阿峰返校后，考虑再三，仍然无法确定标准。

像阿峰这种情况很常见，在求职面试时，由于毕业生没有工作经验，对用人单位提出的薪酬要求或者难于启齿，或者支支吾吾，甚至不知道该怎么谈。

那么你面试时该如何谈薪呢？

薪酬一直是个让人头痛的问题，无论对老板，还是员工而言。尤其在经济普遍陷入滞涨的时候，很多人对薪酬的期望值在一次又一次的惨败中降低。

前程无忧数据调查显示，超过 30%的人面试的时候在薪酬问题上处于被动状态——“公司说多少就拿多少”。有些人甚至在整个面试过程中从始至终不与企业谈论薪酬问题，等到入职时，才愕然惊醒“薪酬怎么这么低”。

一般来讲，用人单位或企业会主动向求职者提出待遇问题。总结起来，主要归为两大类：

1. 开门见山型(从公司的角度)。

人事主管会主动将公司的薪酬水平待遇福利等陈述给面试者，然后问面试者的看法，通常他们会提出这样的问题：“我们公司员工的福利是 2800 元，那么你认为我们给你提供的薪水如何？”“你应聘公司的这个职位，什么样的薪酬你觉得比较合适？”

对于这类问题，你可以用以下几种方式来回答。

(1) “贵公司提供的薪酬和我的期望值很接近，但是我心目中的期望要稍微高出一些。我理解，公司提供给新员工的薪酬是有一定限制的，那么我们能否谈谈除了薪酬以外的其他福利待遇？”

(2) “公司开出的薪酬和我的期望值还有差距，如果我能进入公司，是否通过努力来缩小这个差距？我相信，如果公司给我这个机会，我能努力达到我的期望值。”

首先确定面试官给出的薪酬是公司正式员工的工资，如果是这种情况，把这个数额和自己的薪金要求做比较，看自己能否接受这个薪酬待遇。

(1) 是人事主管比较容易接受的，虽然你的期望还要高一点，但你已经表明这不是问题了。

(2) 也不错，虽然期望值高了一些，但你并没有生硬地表达出来，而是询问公司能不能给你机会，这样可以使双方不至于陷于尴尬的境地。

2. 抛砖引玉型(从求职者的角度)。

公司会从你的角度出发，先听听你的意见，然后与你讨论协商，以求达到双方都觉得合适的协定。通常他们会提出这样的问题：“你希望薪酬是多少？”“你的简历上对薪酬的要求，我们公司不会接受。能说说你个人的想法吗？”“你对薪酬这样要求的依据是什么？”

那么，遇到这类的问题，你应该怎么回答才合适呢？

(1) “我的薪酬要求可能有点高，请问公司可以提供多少薪酬？”

(2) “我的薪酬要求可能过高，但我认为薪酬并不是最重要的，我更在乎的是职位本身，我非常喜欢这份工作，我的专业与能力也符合公司的要求。我相信贵公司会在将来会了解我的价值，从而逐步提升我的薪酬水平。能否问一下，公司可以提供的薪酬范围是多少？”

面试过程中，你不能“就薪酬谈薪酬”，要把握灵活的原则。人事主管直接提出这类问题，一是可能说明你的薪酬要求实在有点高，二是可能是在考察你的自信心。

(1) 不够沉稳，如果一听公司不会接受就马上自降身价，这样就会显得你不够自信，并且直接问公司的薪酬待遇显得有点冒失。

(2) 承认了你对薪酬要求可能过高，但同时又显示了你有充足的自信心，并且顺理成章地借机询问公司所能提供的薪酬范围，而并不失礼貌。

以上几种情况是公司主动向你提出薪酬问题的具体情况。在你面试过程中，你首先要了解对方可以提供的薪酬范围是多少，关键是要善于发问，让对方多讲，从而让自己能够了解足够的信息，然后根据以上信息，提出自己所期望的薪酬。如果你对薪酬的标准还是把握不准，也可以把问题交给对方，比如说：“我想请教您一个问题，以我现在的经历、学历和您通过面试对我的了解，我在公司的薪酬体系中大约能达到什么样的水平？”如果你对该公司开出的薪酬标准不太满意，可以尝试用探讨式、协商式的口吻去争取高一点的薪酬。另外，很多企业除了提供正式的薪酬以外，都会提供一些奖金、福利等额外薪酬，对于这方面，你应该大胆去争取。

你还应该注意察言观色，见好就收，不能提出过火的要求，否则，如果公司破例录用，等你进入公司以后，公司也会提出更高的要求来考核你。为了保险起见，你最好让公司在接收函上写明薪酬、试用期限、上班时款等款项。

总之，好的薪酬是通过你的实力得到的，但你要对这方面的资讯多调查和多咨询，才能使自己在面试前对这个职位的大致薪酬有所了解，从而不至于提太高或太低不切实际的要求，以至于失去即将到手的工作，更重要的是谈薪酬的关键在于要充分展现自己的实力。

认清自己的老板

作为一个通过努力劳动赚钱养家的员工来讲，能遇到一个英明的老板实在是天大的幸运。由于员工的薪资和企业的业绩息息相关，所以一个有长远发展眼光的老板基本上保证了你未来的能力和薪水的提高。有的老板空有资金却无经商的头脑，在他的带领下，一个企业走向失败是必然的结局。但是，懂得经营和管理的老板却有着化腐朽为神奇的力量，可以把一家小公司逐渐发展壮大为集团型企业。这两种公司里的员工在待遇上可谓是天差地别。

在我们这个日新月异的时代，“老板”这个称谓已经变得很普遍，但凡做点小买卖的，都可称之为“老板”。上至跨国集团公司，下至一个卖茶水早点的小摊儿，其经营者都被称为“老板”。

然而，同样是“老板”，其本质却有天壤之别。抛开其经营事业的规模大小、取得的成就和在社会上的影响力等客观因素不谈，单以“老板”本身而论，有以下三种不同的类型，这三种不同的类型，体现了老板们的三种不同的境界。正是由于他们境界的不同，他们的成就与影响也就不同。

老板的最高境界：服务于社会，对员工负责，能与他人分享企业发展成果。这样的老板有一个最高荣誉，那就是企业家。这样的老板给员工的第一印象是很亲切，没有那种居高临下的架势，能够关心员工，以身作则，高瞻远瞩，善于发现问题。

企业家是一个令人肃然起敬的群体，是老板群体中站在“金字塔尖”的人群。在众多的老板中，企业家数量最少，质量最优——但凡能成为企业家者，必定是以服务社会为己任，企业发展的目的就是回报社会，为社会创造更多的价值。在取得巨大成就的同时，通过各种方式回馈社会，让员工分享到企业发展的成果，使员工因自己是企业的一分子而自豪。

然而，有一些老板不这么认为。比如，有一些心胸狭隘、没有长远发展眼光的老板，他们到处公开宣扬，甚至找人在报刊期刊上发表文章，大肆宣扬他们的观点，他们认为企业只要产品质量好，就是实现了自己的目标，做好了自已的分内的工作；企业招用员工，这是为社会解决就业问题，同时，公司还交纳了各种税费，这就是承担了社会责任。这些老板显然没有弄明白什么是社会责任，这些是企业最基本的行为，并不是在履行社会责任，因为“质量为本，客户至上”，是企业市场竞争中的生存之道，这是一个企业最为根本的职责；把为了生存而注重产品质量当成是企业尽社会责任，这些老板的目光和境界确实低了点；至于公司用人，主要是为了企业开展经营活动，

帮社会解决就业问题只是客观产生的一种正效应。再说，招聘出色的员工，企业是最大的受益者。同样，纳税是企业应尽的义务，而不是社会责任。就像一个员工做好本职工作是他应尽的义务一样，只能证明这个员工是一个合格的员工而不能证明他是个优秀员工；而在搞好本职工作的同时，主动去承担更多的责任，这才是值得称道的好员工。很难想像，一个把企业用人、纳税等这些最平常不过的事情都归于社会责任的老板，能够善待他的员工。但是，在现实生活中，这样不愿意承担社会责任的老板为数不少，因此，这些老板即使企业做得再大，实力再强，在大众的心目中也不过是一家公司的领头人，而远远谈不上是企业家。在中国但凡能称为“家”者，就应该有大家风范，仅仅为完成“本职工作”而沾沾自喜、夸夸其谈的人，无论从个人修养还是社会责任角度来看，都不具备大家风范。而真正的企业家，恰恰是跨过了这一道沟坎，所以他们能获得社会的普遍尊重和认可。这样的老板一定要紧跟，因为你不仅能从他那里获得一份稳定的工作，而且还能提高个人修养，提升个人技能。

老板的普通境界：守法经营，赚取财富，独享企业发展成果。这样的老板充其量只能称作企业主。他们目光短浅，对员工比较吝啬，不能耐心地指正员工的错误和过失。

在法制不健全的情况下，他们认为“不违法”就是守法。这种类型的老板占了绝大多数，这些经常游走于法律灰色地带的老板，或多或少会有一些不那么光彩、与法律法规不太合拍的想法和行为，但细究起来又没有什么严重的违法行为。

比如刚才提到的那种老板，他们虽然尽到了纳税的义务，但是，在“纳税”的同时，却通过种种方式进行合理避税，能少缴就少缴。其他方面不谈，仅就个人所得税而言，公司上下包括老板本身，都可能存在以发票冲账抵消每月工资收入的行为，从而达到少缴个人所得税的目的。此外，有些老板还打着为员工增加“福利”、提高员工收入的幌子偷税漏税，却宣称自己守法经营。

很明显，这种老板不可能成为企业家，因为他们连本身责任都没有履行，何谈去主动承担更多的社会责任？他们认为公司用人是帮社会解决了就业问题、帮员工解决了吃饭问题，这样的老板又谈何让员工分享企业发展的成果，把员工当家人？然而，在现实中，不少类似的老板都提倡员工要“以厂为家”、“以公司为家”，企图用“真情”来打动员工，结果却往往事与愿违。这时老板就会苦恼不已，把责任归咎于员工不忠诚、不敬业、不爱岗。这些老板很少从自己身上找问题，根本没有把员工当成过家人，如何能够让员工“以厂为家”、“以公司为家”？因此，这样的老板，充其量只能是个“企业主”。

既然老板把自己当成是企业唯一的主人，那么，自然而然的，在他们的心中员工们就都成了“仆人”。这样的心态，恰恰导致了员工不会把企业当家，不会为企业的成绩而感到自豪。他们是不会全心全意为这个“家”而努力的，更不会为了老板的事业去拼尽全力。面对这样单方面要求员工“以厂为家”、“以公司为家”的老板，大多数员工的做法是得过且过。

因此，企业主最显著的特点是：“守法经营”，却极少或根本不承担社会责任，员工也很难分享到企业发展的成果。员工只要按部就班地工作，按时领报酬，不被克扣应得的报酬，就是他们最大的幸运了。所以，这样的老板还是可以追随的，毕竟他能给你一份稳定的工作。待遇虽说一般，但糊口足以。但是，这只能是权宜之计，一旦有了好的机会还是赶紧“跳槽”为好。

老板的最差境界：以赢利为惟一目的，只向钱看，且为钱无所不用其极，这样的老板就是金钱的奴隶了。为了钱，他们不惜践踏法律，无视人权，不择手段，对员工能克扣就克扣，薪资能少发就少发。犯了错误一味地推卸责任，埋怨员工，到处插手而又瞎指挥，总之，这样的老板就是一副唯利是图的嘴脸。

这样的老板说白了就是推崇“公司利益至上”，为了自己的利益没有什么道德底线，没有良知。在这样的老板中，虽然唯利是图的手

法各有不同，但其本质都是信奉“金钱至上”的。这种老板一般都是小企业的老板，而且在企业界中此类老板为数不少，因此，才会有“天下老板一般黑”之类的说法，才会有那么多的人慨叹“好老板”难求。

这种老板对内节衣缩食，能少花一分是一分，对外则以赢利为唯一目的，其共同点是在员工面前“只认钱，不认人”，在客户面前是“有奶便是娘、无奶便是狼”，对内冷漠无情，把员工当成赚钱的机器；对外坑蒙拐骗，把客户当成“忽悠”的对象。

这样的老板对一些违法行为熟视无睹，认为只要不是严重的违法行为，不被有关部门抓住，就没有什么大的问题。这些老板道德匮乏、人品低下，为了钱什么样的事都做得出来。因此，根本不要指望这种老板会承担社会责任。这种老板与员工的关系也永远保持在一种利用与被利用的层次上，所以很多员工抱怨老板克扣他们的薪水。

曾经有一个房地产策划公司的老板，多次在公司大会上赤裸裸地对员工说：公司利用你们做业务，你们利用公司挣工资。当你们没有利用价值的时候，就是我们分道扬镳的时候。甚至，当公司旗下一家分公司员工遇到困难的时候，公司里许多素不相识的员工都伸出了援助之手，而作为公司的老板却没有任何表示，甚至连一句关心的话都没有，似乎自己压根就不知道分公司里有这个员工、不知道这个员工的家庭遇到了严重的经济困难。由于他对员工的如此冷漠，在他的公司里能做满一年的就算是老员工了，根本不会有人想着去拿什么“10年服务奖”之类的东西（事实上在未来的时间内，这种企业还能不能生存都还是个未知数）；而离职的员工，能拿到约定薪酬的，更是寥寥无几，合同上明明白白注明的薪酬，都会被克扣甚至拒绝支付。

这个老板的所作所为，在一些正规企业看来简直是不可思议，但在那家公司却早已是屡见不鲜，甚至美其名曰：只有不断补充新鲜血液，企业才能获得发展——新来的员工既老实听话，待遇又低，公司可以节约不少薪资成本，而且有效规避了各种休假以及各种福利、保险等各方面“不必要的开支”。

长此以往，由于缺乏人才，服务质量低下，再加上老板不诚信的手段和低下的人品慢慢地被人了解，无论是员工还是客户都会毫不留情地抛弃他，公司也会渐渐走向破产。

所以，这种老板的事业注定做不大，他们不过是金钱的奴隶。他们所做的一切看似都在为企业考虑、为了企业的发展而努力(包括节约成本、忽悠客户、捏造莫须有的罪名打击竞争对手)，其实他们鼠目寸光，所以企业得不到很大的发展。这样的老板是不值得你在他手下干活的，你不仅仅浪费了时间、金钱，更重要的是损失了自己的信誉，当老板让你骗人时你会干吗？不干就没有工资，你是选择屈服还是选择妥协？这无疑会给我们的职业生涯带来负面影响。

企业家、企业主、金钱奴隶，是做老板的三种不同的境界，在一定程度上代表了时下不同的老板层次。因此，一定要看清楚自己的老板处于哪种境界，然后认真考虑一下，自己是否值得为这样的老板干活儿，怎样干，这将对你以后的职业生涯产生重要影响。

第三章 绩效——实力第一

如果说有什么能让职场人欢呼雀跃的话，那非加薪莫属。薪水是一个员工自我价值的体现，也是一个企业对员工认可度的体现。有人埋头苦干，有人放弃节假日加班，为的就是能多拿一些工资。一个企业能留住人才，激励人才的方式有很多种，企业文化的魅力、企业对员工发展的助推力等等不一而足，但是光有这些还构不成一个企业健康的氛围。企业文化的核心就在于凝聚力和创造力，而加薪，就是员工永远的动力。

狼行千里吃肉

其实，不管是什么人，只要在职场中，都有加薪的想法和需求。但是，归根到底，加薪还是要看个人能力水平。同样是在外企，小部门文员的工资如何涨也比不上部门主管的，这就是能力决定薪资。狼行千里吃肉，如果你的能力足够突出的话，你的薪资自然也就“水涨船高”。所以，在你提出加薪之前，要总结出自己身上具有哪些可以叫老板刮目相看的优点：

1. 自己的专业水平在单位中是否处于突出位置。

充实与自己工作相关的专业知识，为的是提升自己的能力。若还拥有本职工作之外的其他技能或第二专长，那就更容易受到老板的赏识，加薪也就变得比较容易了。

2. 能否做到叫人无法挑剔。

要善于自我管理，有高度的职业素养，绝对不迟到，也不无故请假，最好连年假或特休的时候都还到公司加班。平常不早退，每天都为公事加班，做事有效率，别人做一件事的时间，你最好做两、三件事，真正做到又快又好，让老板对你在工作上的表现无法挑剔。

3. 外表也要职业化。

所谓“人靠衣装马靠鞍”，在职场中，如果不注重自己的形象，就会显得幼稚，显得不够职业化。你要让人看起来你能独当一面，所以一定要注重自己的仪表，否则即使有满腹才华，还是无法引起别人的注意。很多公司把仪表放在考查的第一位，如果你穿得不够职业的话，老板就会觉得你工作起来也很不专业。

4. 有责任感，能勇于承担责任，果断地担起自己的职责。

坚守职业道德，要有“不达目标，决不轻言放弃”的精神风貌，这样你就能博得老板的信任，而你离加薪也就更近一步了。

5. 要有快速解决问题的能力。

在一团乱麻的局势中，要具备冷静过人的观察能力。即使面对巨大的压力或挑战，也要有沉着应对的心态。在混乱的状况中，能够迅速找出解决问题的方法，找出最简洁有效的解决方法，这样的话必能赢得老板的赏识以上五条，如果你觉得都具备了，那么你就有了申请加薪的资本和条件。毕竟，自己的实力在这放着，老板看到的话是不可能不给你加薪的。因为老板清楚，“舍不得银子，留不住人才”，只有有效地以加薪激励员工，才能不至于流失优秀的人才。

林可研究生毕业后，在网络门户业已经历十二年的风风雨雨了。十二年中，中国网络飞速发展，这就要求干这行的人，必须具有国际化的视野，能跟上全球网络发展的速度。所以，林可每天都要充电，以免落伍。林可本来就是一个职业心很强的人，在工作中严格要求自己，凡事精益求精。功夫不负苦心人，林可刻苦学习，终于从量变达到质变，他成了一个管理和技术并重、文武双全的人才，让公司的许多年轻人都羡慕不已。同时，林可的精神也感染了老板，老板在一次公司的会议上对林可提出表扬，号召大家向他学习，并给林可加了不少工资。从此之后，公司每次加薪都少不了林可，大家也都心服口服。

现在社会生活节奏越来越快，在知识大爆炸的今天，每个职场人不仅需要掌握工作需要的技能，同时还要掌握各种各样的知识。信息是这个时代的基础，掌握越多的信息，对你的能力提高越有帮助。而

信息管理能力在绝大多数行业来说都是必须具备的素质之一。那些屡次得到加薪的职场达人们明白，他们现在掌握的知识是有限的，不足以独立完成各项工作，所以他们抓住一切时机加强学习，不断地提高自己的能力。

当你全身心地投入工作时，自身能力的爆发会让你自己都惊讶不已。在职场竞争中，个人的能力十分重要，提高个人能力，主要是提高专业素质，专业素质是核心竞争力。

对于那些有勇气、有干劲、有才能和懂得学习的人，他们能得到加薪是自身努力的成果。在职场中有这么句话：“学习力是第一生产力。”通过自身的努力，不断增长实力和才干，那么加薪达人就非你莫属了。

不要抱怨薪资低，待遇不好，职场的游戏规则就是：你有能力，好工作找你，那老板的工资就会开得很高；如果没有能力，那就是你找工作，自然很难拿到高薪。

所有的一切都揭示了一点——实力才是职场竞争的重心，实力才是职场加薪的最基本核心！

大河有水小河满

什么叫做“大河有水小河满”？其实这是揭开加薪面纱的一个重要理论。大家都知道，在公司的业务量很大、收益很好的情况下，你的加薪申请就会比较容易得到批准；而如果公司亏损得一塌糊涂，那加薪的申请就很可能被驳回。反推我们可以得知，只有一个公司的发展是健康稳定的，员工才能受到比较好的待遇。而员工的努力，就是公司发展和前进的最原始动力。

每到岁末年初，大部分公司都要召开例行年会。就算是小一些的公司也要召开年终会议来对一年来公司业绩、员工个人业绩进行年终总结。在此之后，每个人关注的焦点就来了——自己的年终奖金和下

一年度的加薪。年度调薪不单单是员工实现自我增值、不断改善生活水平的重要方面，同时也是企业激励员工的一个重要手段。

一般来讲，企业年度调薪加薪主要是出于以下几个方面的考虑：

1. 生活成本的考虑。

年度调薪加薪是生活成本不断提高的结果。随着社会经济的发展，CPI 的不断增长，生活成本也随着不断提高。企业员工需要更高的收入，才可以应付日常生活的开支。有很多正规的公司制作薪资制度的时候，是要把 CPI 作为调整工资的考虑因素的，这也是公司工龄工资的一个重要因素。

2. 员工忠诚度的考虑。

年度调薪加薪是员工自我期望提高的一个表现。员工在这一年来随着工作经验的增加，及能力的提高，自身价值不断“增值”，在客观上要求企业为“增值”的自己付出更多的薪酬，同时也希望在薪酬方面能够体现自己这一年的成长和提高。如果这个时候不调高薪资的话，很可能有人心怀不满而选择离开。

3. 最后一点，年度调薪加薪是企业鼓励员工的一个重要手段。

大部分老板会根据员工在这一年来的表现，对一些业绩突出、能力提高迅速、有潜力的员工给予高额度的加薪，从而达到对所有企业员工的激励作用。

知道了以上三点之后，你加薪就可以做到有的放矢。既然清楚了公司给什么样的员工加薪，那就朝着那样的目标努力就好了。

对企业来讲，加薪通常是对员工一年努力给予的回报，是对所创造利润的一种分享，一般与个人和公司当年的业绩直接挂钩，也是体现多劳多得的一种奖励机制。但是，如果员工非常努力工作，想尽各种办法提高业绩和自身能力，但由于市场环境因素或者资源限制，业绩没有达到预期目标，那企业又应该通过什么方式来激励员工呢？通常老板会用年度调薪和职业发展等激励手段。

加薪更多的是对员工未来可能创造业绩的一种预先承诺，是对员工工作能力的一种肯定。我们都知道薪酬是刚性的，上去了就很难下来。加薪的影响不仅仅是当下，只要员工在公司，会一直产生影响，所以企业对加薪还是很慎重的。

有家企业老板的做法就能证明这一点。该企业员工工资水平在省内已经达到了中上等水平，普通员工人均月收入 3000 多元。但老板并没有满足现状，他计划在两年内让普通员工月薪拿到 4000 多元，达到领先全省的薪资水平。

这个老板的思维方式发人深省：老板并不是一味苛刻员工的“周扒皮”。让员工收入越来越高，生活变得越来越好也是老板的一种心态，这种老板才称得上是真正的企业家。

其实，是否积极主动地考虑给职工增加工资，这体现了企业家自己本身的智慧、胸怀和责任感。老板担当风险办企业，苦心经营，承担风险，其磨难和艰辛可以理解，他们希望降低成本，也在情理之中，应理性地看待。但作为企业主，也应该明白，不管在什么时候都必须善待自己的员工。第一点就是给员工支付合理的报酬，而且工资逐年都应有所提高，让员工觉得是在有尊严地劳动和生活。只有这样，企业才有凝聚力和向心力，才能越办越红火。反之，如果企业唯利是图，把利润看得高于一切，置员工的合法权益于不顾，那么企业与员工的合作关系势必紧张，难免招致员工的不满和对抗，其后果也就不堪设想了。

让能力为你说话

如上文所说，决定你能否加薪的因素除了自己的原因外，其实很大部分取决于企业老板。企业当年的整体状况，包括总体营业收入、利润水平等财务数据决定了企业第二年的薪酬预算总额，从而也确定了整体的薪酬调整幅度。企业不同的利润水平、盈利能力直接影响企业的支付能力，这也是不同行业、同行业不同层次企业薪酬水平不同

的重要原因之一。如果企业当年的经营状况非常差，全员的年度调薪可能就会“泡汤”，这也是我们常说的“锅里空了，碗里也就没了”。这种状况和“大河有水小河满”恰恰是相对的。

上文我们已经提到，加薪是企业对员工在未来一段时间内可能创造的价值所给予的预先承诺，那么判断员工未来可能创造价值高低的标准就是你的业绩和能力。业绩是你在工作中表现出来的一种能力，但同时业绩又不完全是能力的体现。它还会受到其他因素的影响，包括工作目标本身的合理性、员工对工作的熟悉情况、外部环境和资源的影响等。

能力可分为一般能力和专业能力两大类。一般能力通常包括注意力、观察力、记忆力、思维能力和想像力等，是人们顺利完成各项任务都必须具备的一些基本能力。专业能力是指从事日常工作活动的能力，也可称为职场技能。如计算能力、统筹能力、协调能力、沟通表达能力、判断能力等。由此可见，能力是影响工作效果的最重要因素。越有能力，你的工作就会干得越顺手，成功的概率也就越大。

我们所说的专业能力是员工在工作中表现出来的一种可评估的、可持续的、规范评估可以运用的素质。这些都是老板考虑是否为你加薪的重要条件。

老板在对员工的业绩和能力进行评估后，通常在心里就确定了每个员工的涨薪幅度。业绩优秀的员工，如果能力评估比较低的话，那么他的加薪幅度会低于能力优秀的员工。这也就能解释为什么有的员工业绩突出，有年度奖金却没享受到加薪待遇的原因。超额的加薪是用来激励和肯定业绩和能力都表现优秀的员工，只有业绩和能力都很突出的员工才是企业关注的重点。

员工能力的表现形式为对工作的胜任程度。胜任程度越高，说明这个员工的能力就越强，以下几个重要特征是企业老板考察员工胜任程度的重要指标：

1. 可以预测到未来的工作业绩和对企业的贡献额度，因为你有发展潜力，老板才会考虑给你加薪以留住你。

2. 与工作相关联的事情，你都能很好地处理，这说明你将来能为老板挑起更重的担子。

3. 拥有持续的学习能力和客观的进步空间，虽说你现在的能力一般，但是如果具备了学习能力和进步空间，那你在老板的眼中就会成为一支潜力股，老板自然是不会亏待你的。

因此我们看出，并不是所有的个人特征都被认为是能力的表现，只有满足这几个重要特征才能被认为是有能力的人，公司才会考虑在你身上投资。

对于员工个人来说，通常要表现的地方包括两个方面：业绩和能力。不同企业对于个人的加薪根据不同：有的企业只给当年创造最高业绩的员工加薪，往往年终奖金最高的人，加薪幅度也最大；有的企业却会综合考虑员工的业绩和能力，这样就算你的业绩不突出，你的加薪幅度也会很大。

28 岁的张宏是一名公司职员，毕业已经五年，曾有过两次跳槽的经历。第一次跳槽是想锤炼自己，使得自己能有更长足的进步。所以当接到新公司的录取通知时，张宏立即向老板递交了辞职信。公司老板知道后便通过加薪极力挽留张宏，但张宏去意已决，迅速地跳槽至这家外资公司。在外资公司做贸易的张宏，经常需要出差到英国、法国等多个国家，张宏的外语水平因此得到了很大的提高。张宏原本就是冲着可以提高外语能力、增长见识才跳槽的，因此从不计较薪酬的多少。老板给多少就拿多少，毫无异议。将近两年的时间，张宏一直孜孜不倦地学习，可是等他感到自己的外语水平以及各方面能力提升至一定程度徘徊不前，而加薪未被得到批准时，张宏觉得继续在这里待下去是看不到“前途”和“钱途”的，便决定再次跳槽。不过，就现阶段的情况来看，张宏感到员工极少有加薪的机会，加薪的主动权在老板手中，对于自己的薪酬，你是没有很大的主导权的。

一方面来说，短期的表现并不能作为加薪的筹码，这是需要一个长期努力和付出的过程。应做到时刻审视自身与企业的发展岗位的匹配程度，如此才能有足够的底气，敢于提出加薪的请求。切忌单刀直入地提出加薪，最好能够利用同事和老板向公司侧面沟通反映出你优秀的能力，如此可得到公司对你最真实的评估成果，也不至于和老板直接面对面谈加薪而感到尴尬或者为难。

另外，任何企业都是以盈利为目的，而不是福利院，因此不可能因为你生活艰苦，便满足你的要求，给你加薪。你只有通过自身坚持不懈的努力和付出，做出良好的业绩，使公司因你的努力工作而收效，才有可能获得加薪的机会。由此可知，在加薪的时候，企业更看重的是员工的能力，只要员工表现优异，能力突出，即使业绩不是很好，也可以得到较为大幅度的加薪。企业的长期可持续发展，需要的是能力不断提升的员工，从长久的发展来看，完成当年的业绩目标的员工远远比不上有持续发展力的员工。

作为职场中人，工作不能光求赚钱，更重要的还是能学到东西。能力有提高的话，将来不愁得不到加薪。只要不断学习，菜鸟都有望变成主管。而如果中断学习、充电的话，主管也有可能失业。

加薪路上的拦路虎

工作上任劳任怨，能力也很突出，但是每一次加薪的名单里都没有你。你愤愤不平，怨天尤人，一气之下跳槽而去，但是岂料“天下乌鸦一般黑”。到了一个新的公司以后，还是得不到加薪，不由得让人郁闷。问题究竟出在哪里？这时，你就要好好审视一下自己了，别叫坏习惯阻挡了你加薪的脚步。

1. 当所有的同事都穿着职业装坐在办公室的时候，你却衣衫不整、头发凌乱或打扮新潮、奇装异服，这样的形象恐怕就会令人看着不舒服，与整体的工作环境格格不入。要知道，做一行要像一行，职场着装关键在于大方整洁，过分新潮、怪异的装束不但不利于你融入集体

当中，叫老板觉得你没有团队合作意识，同时也会叫人觉得你不专业，加薪也自然没你的份了。个性十足，下班后再展示不迟。

2. 当迟到成为一种习惯。

这里是公司，你不能每天都迟到。你如果上班或开会经常迟到，而且经常不能按进度表完成工作，就会给老板留下极为不好的印象，老板会认为你自由散漫、工作没有责任心。你如果是这样的人，老板怎么会把重要的工作交给你来做呢？干的都是些鸡毛蒜皮、无足轻重的活儿，加薪又怎么会有你的份？记住，上班早去几分钟，会给老板留下一个很好的印象。

去年毕业的吴杰，在一家外企做网络编辑。大学四年的无忧无虑，养成了吴杰拖拉懒散的坏习惯。在学校里学到的知识放到工作中才发现能用的很少。专业技术并不强的吴杰在刚接手工作时，不得不重新学习。而网络编辑要求脚踏实地、勤加练习、埋头苦干。刚开始，吴杰还算满腔热情，每天加班加点地认真啃书、加强练习，有不懂的地方就问部门里的高手。但这种情况坚持不到两个月他就开始松懈了。大学校园里迟到的坏习惯逐渐在办公室里也表现出来，一个月有四，五天迟到。到了下班时间，同事都在加班，他却准时下班，走得比谁都早。晚上回家忍不住熬夜玩游戏，白天工作自然就没精神。这些都被技术主管看在眼里。没有人告诉吴杰这些小毛病在职场上是致命的。当有一天吴杰习惯性地迟到之后，他被叫到技术主管的办公室，直接被炒了鱿鱼。

在主管看来，像吴杰这样的员工，不够踏实肯干，同时也不具备发展潜力，留在团队中只会拖后腿。从公司利益考虑，吴杰被炒掉也是再合理不过了。

公司想要的肯定是勤快、有持续工作热情的人。吴杰的专业能力不突出，身上又有那么多毛病，但他对自己的毛病不以为然，不知改正。当初是技术主管亲自把吴杰招进来的，并寄予了厚望，现在他感觉很失望。

自由的学习环境，让很多缺乏自我监督、没有约束能力的大学生没有真正学到东西，还养成了懒散的习性。若把这种生活恶习带到工作中，就必然陷入困境，职位都难保，更遑论加薪了。

3. 怎么说都是你的理。

过分保护自己的心态，在职场人身上并不少见。老板向你提出建设性的批评，你却搬出一大堆理由辩驳，不是这个不配合就是那个拖后腿，将责任全部推到别人身上。你这样做会让老板觉得你胸襟不够宽广，不乐于接受别人的批评，不能承担责任。这个毛病看似很小，但是会妨碍你与老板的沟通，甚至引起不必要的冲突。你认为一腔委屈，希望老板给你加薪补偿，岂料老板早对你的这种态度大为恼火了。

4. 在公司永远沉默。

可能很多人觉得这个习惯不仅算不上是缺点，反而是职场人所必备的法宝。不发表意见，不肯定也不否定，谁也不得罪。但是这样“万金油”式的人会得到老总的青睐吗？现代生活，要求你必须积极主动，否则不大可能会有人主动理你，职场更是如此。“酒香不怕巷子深”在当今社会也不再运用。老板日理万机，是不会去持续深刻地观察你到底是个怎么样的人的。性格内向不是不主动、不开口的理由，你觉得谁都不会得罪的时候，老板却认为你对公司没有感情，没有积极向上的心态。同事也会觉得你不好打交道，很难沟通，也很难合作开展工作。所以，必须尝试沟通，慢慢进步，这才是积极向上的工作态度，也才算是认真地工作，才会有机会获得加薪。

5. 永远成熟不起来。

步入职场以后，你就是个成年人了。总依赖别人，缺乏独立工作能力，太孩子气是要不得的。当老板征询意见时，你不能表明确定的立场和见解，或是支支吾吾，或干脆撒娇耍赖，这些都是不成熟的表现。老板会觉得你难以委以重任，加薪也就与你无缘了。所以，你要培养独立思考的习惯，要敢于表达自己的意见和想法。

6. 在工作的时候注意力不集中。

一会浏览下网页，一会聊聊 QQ，这是缺乏判断问题轻重能力的表现。这种做法会严重地影响工作的效率，造成工作不能如期完成。虽然你也有能力完成手头的工作，但进度迟缓也会令老板对你的工作能力产生怀疑。当你拿着加薪申请敲门的时候，老板也就会犹豫再三了。你要注意的是处理工作要注意轻重缓急，每天先处理最紧要的工作，然后再处理其他事务。最重要的是集中精神，别老是心神恍惚。

7. 在公司充当了“小喇叭”的角色。

很多职场人都表示，很讨厌打小报告的人，也不喜欢那些爱传是非的人。办公室本来就很很小，而且是工作的地方，一个小小的闲话很可能就影响到工作，虽然你传话的时候是无意的，但是也会让同事们对你避而远之。

林妙长相漂亮且性格爽朗，但是公司的同事们却都很讨厌她。原因是同事每跟她分享一个私人秘密，隔几天，那个秘密就传遍整个公司，以致后来所有同事都不敢跟她聊天了。有一天，同事小张和林妙一起吃饭，两人聊起工资的事，小张就感叹说最近工资不够花，并开玩笑说要换份工资较高的工作。然而一个礼拜后，老板找小张谈话，问她是否准备跳槽。小张虽极力解释，但老板还是耿耿于怀。因为此事，本来关系还不错的小张和林妙，就此不再说话。

职场人要管好自己的嘴，只说该说的话。办公室是个很小的空间，有许多秘密是藏不住的，就算有些事大家已心知肚明、心照不宣，你也不能捅破，到处传播。同事关系很微妙，需要妥善地处理。爱传闲话的人，大家也会觉得他是个潜在的告密分子，这样对你的工作开展十分不利。你得不到大家的支持，自然业绩也就上不去。没有漂亮的业绩成绩单，加薪也就无从谈起。

摆正自己的位置

天底下没有一个老板愿意为不干活的员工开工资，“光想马儿跑，不想马儿吃草”是老板们的最理想境界。不论是开明的老板，还是吝

啬老板，他们在发放工资方面都有惊人的一致性，那就是能扣则扣，能少则少。但是，没有企业员工，企业的利益就无从谈起，所以，所有的老板又不得不给员工发工资。这其实是双方的一种博弈，谁都想自己的利益最大化，但是同时又不可能达到共赢，只能在此消彼长中纠缠不清。

老板和员工到底是什么关系？其实就是利益关系，矛盾的利益关系，“不愿发薪者”与“拼命加薪者”的博弈关系，没有谁能违反。这听上去有点刺耳，但这是无奈的事实。明知道自己创造的价值高于老板所发的薪水，但还是心甘情愿地工作，每个人毕竟都要养家糊口。

职场中时常会听见老板说，要和员工“交朋友”，让员工爱公司就像爱家一样。我们也常见员工信誓旦旦要“以公司为家”、“为公司贡献自己的光和热”、“和老板共同努力开创一番惊天动地的大事业”等等类似的话，姑妄听之。如果真信，那只能说明你职场情商太低。付出了劳动，就应该获得薪资；为企业赚回了利润就应该加薪。为公司贡献自己的光和热固然是好的，但是无私贡献的话恐怕没人愿意。

老板赚多少钱，和员工没有任何关系，老板是不会把他赚的钱平分给员工的。大力宣扬要和员工“交朋友”的老板，是希望用友情换取员工的努力，让员工为他卖命挣钱。公司的员工，本来就是一种附属的角色，自己的砝码就是能力和劳动力，努力工作赚取的就是用自己的能力和劳动换来的报酬。就算你为公司奉献再多，在老板的眼中，也远远没有他为企业付出的心血多。有些老板和员工，认识不到这种实质，老板常常埋怨员工不够忠诚，经不住高薪的诱惑，几年的“友谊”在几百元工资的诱惑下土崩瓦解。员工则抱怨老板冷血无情，只认金钱，对他们的加班加点视而不见。

还有一种观点认为老板与员工的关系是合作关系。员工出卖劳动力，得到报酬，员工的工作是老板成本中的一部分。老板使用了员工

的人力，支付一定的金钱。老板和员工各取所需，应该互相感激，互相感恩。

老板需要忠诚、有能力的员工，这样，公司才能生存和发展。老板应该明白，自己的成就离不开员工的努力工作，所以老板要为员工提供更多的薪资福利，更好的培训，更大的发展空间，这样，员工才会为企业带来更大的利润。而员工必须依赖公司这个平台才能发挥自己的聪明才智，实现自己的价值和理想。员工应该明白，老板为自己发挥才能和提升个人价值提供了空间和舞台，应该更加努力，在实现自身价值的同时为企业创造更大财富。公司的成功意味着老板与员工的成功。只有企业成功了，老板才能成功，员工才能成功，在这个意义上讲，员工与老板又是一种合作的关系。

所以，老板和员工交朋友无可厚非，员工对公司的抱怨也很正常，前提是两者要先把各自的位置摆正，员工和老板的关系就是付出劳动与薪资回报的合作关系。老板赚的是企业发展带来的利润，员工赚的是劳动后得到的薪资，各赚各的钱，各实现各的价值，双方都不应有无端的幻想。员工在帮扶老板做大事业的同时，也能让自己的生活更加舒适。

第四章 秘诀——如何要求加薪

很多人对自己的能力十分自信，认为自己在公司苦活累活一人扛，工作不讲究份内份外，对自己职责内的工作，出色完成，在协调同事共同完成项目的时候也不含糊。老板也该给我加薪了吧？自己的实力还是自己最清楚，在综合考虑了自己的能力和素质后，如果确实达到了加薪的条件，那么就要和老板开始谈加薪这个问题了。

掌握公司的薪资秘密

公司的薪资秘密是由老板对薪资的看法决定的。员工付出劳动得到回报的多少，还要看老板对你认可度的高低。

曾经有一位员工的试用期到了，正式录用之后，公司为他加了百分之七的薪水。他虽然不满意，却没有向老板表达。后来，他写了一封电子邮件，问老板是否对他的表现有什么不满意之处？老板看到这封邮件以后觉得很莫名其妙，事后老板才知道他是想要加薪水。老板认为，如果这封信的措辞是“对于加薪，我还存在一些疑虑，有一些问题想要请教您。”这样的话会更为恰切妥当。尽管如此，老板还是找他进办公室来谈话。他问老板，对他有什么不满意之处？老板说你表现得很好，没什么不满意的。随后他开始计算他每个月家中的开销，告诉老板说，公司给的薪水不够自己的开销。听了这个员工的说法，老板觉得很遗憾。因为员工的价值在于是否达到工作的标准，而不只是员工的个人需求。这位员工应该向老板强调他的贡献、他为企业所创造的价值，他为公司带来的财富等等，而不是强调自己的困难到底有多大。尽管这位员工拿出其他企业同职位的薪资水准，但是老板还是没有答应给他加薪。

对于员工的加薪要求，企业和老板一般都会持谨慎的态度。你需要考虑企业文化和公司管理风格。相对来说，在开放沟通型的企业文化中，员工的加薪要求更容易实现。因为在这种鼓励竞争的价值评估

体系下，贡献和收入的关系更加紧密，老板也乐于与员工探讨价值问题，也乐于用物质方式来提高员工的工作积极性，刺激大家为公司创造更多的财富。

你自己要深具实力才有可能获得加薪，而这个实力是客观评价得来的。有时候别把自己太当回事。碰到过不少人，因为对薪资一些小小的不满意，就轻易辞了职。以为山不转水转，找工作是容易的事。

王蕾曾经薪水过万，然而身在福中不知福，嫌工作单调无趣，稀里糊涂跳出来，却再也赚不到那个数了。而后来她所从事的工作，也不见得有趣，薪资却低了很多，可是悔之晚矣。另一个听信王蕾鼓动的小师妹，刚工作没两个月，一不高兴就辞了薪水 6000 元的工作。问她现在的工作薪水多少，她说 2000 元。她说，没办法，现在没人肯给我 6000 元了，慢慢找吧。

其实，并不是每年公司都会给所有员工统一加薪，也并不是每名员工都会自行和公司讨价还价。一般说来，许多公司都综合两种做法，而且对表现突出者会额外发放奖金。

每个公司都有本身的薪资政策，你可以从会计那里打听到。这时你还须特别留意哪些人是因为哪些表现而受到嘉奖了。那么，日后当你也有此表现时，可据此事例争取应得的奖金。

1. 掌握最新薪金行情。

和你同等职位的人，平均薪金多少？要知道最新的行情，你可翻看报纸的广告栏，查看其中与你相似职位的薪金多少，这可以帮助你决定能够再争取多少薪金。

2. 列出加薪理由。

试问自己为什么值得加薪？在目前的经济情况下，公司不可能再浪费金钱，因此，假若你向老板提出加薪要求时，他也许要你写出自上次加薪后，你曾有什么突出成绩。因而，你必须先想一下，自己干了多少工作，以及替公司省了多少钱。你有没有为完成一些重要工作而超时工作？有没有编订一套省时的新档案编排和记录系统？有没

有提出减少生产成本的建议？或者你接手一些原来由外人或临时工所担任的工作？

每个老板都非常关心公司账目的收支平衡，所以你需要让他们知道你为公司省了多少钱，以便为你加薪。

3. 想对所有期望加薪者说的话。

要求加薪，不应该只是单方面地“告诉”老板，而应该是双向沟通；也就是说，你必须听到老板的声音，依据他的反应与看法来修正你的论点与看法。可惜的是，大量的调查事例说明，大约八成的人只是单向诉说，只有两成的人懂得和老板互动地双向沟通。

沟通成不成功，不在于你是否得到你想要的，而在于双方是不是“心服口服”，是不是除去了心中的芥蒂。而且，纵使你得到了你想要的，对方是不是跟你一样开心，或是比你更开心？

或许，这一次加薪不成功，但是至少你做了双向沟通，让老板了解了你，你也更加了解了老板。

和同等职位的人做比较

了解了老板的想法之后，就需要自我审核一番了。同样职位的人是否赚得比我多？要想涨薪水，无外乎等着老板主动加薪和主动找老板加薪两条路。最理想的结果当然是老板下察民情，体恤员工，主动给你涨薪水了。但想要达到这种理想的状况，就要有充足的理由来打动老板。

当你提出加薪的想法之后，老板就开始注意员工的稳定性问题了。员工提出了加薪，说明员工不再安于现状，岗位的不稳定因素增加。作为老板，应该怎么应对呢？是答应要求，提高员工待遇以求员工忠心度的提高呢？还是驳回要求并为可能出现的员工离职的情况做出对策呢？一般情况下，老板从不认为钱是解决稳定性问题的关键。这个时候就需要你站出来，把自己的优点长处一一亮明了。

1. 突出表现自己的过人之处。

设法表现出本身的技能，是使薪金提高的一种办法。俗话说：“技多不压身。”接受培训十分重要，而通常公司也愿意支付所需的费用。修读一种电脑文字处理课程，学习一种新语言或攻读市场推销学，均可能使你获得可观的加薪。

此外，要让老板知道你在有意进修，显示你胸怀大志，这肯定会给老板留一个良好的印象。当你努力工作，尽力表现，你就可以想象着有一天老板把你叫进办公室，和蔼可亲地对你说：“辛苦了，表现得不错，我决定给你加薪。”

2. 和同事相比你的优点在哪里。

有功劳才有资本加薪，然而功劳不是资本，而是一种忠诚度和能力的证明。假如你把所谓的那些功劳当作一种很大的资本，那么老板有理由认为下次要付出更大的代价才能让你做出更大的贡献，所以他反而有可能考虑是否找别人取代你的工作。

在公司众多职员中，你为何比其他同事更应该得到较大的加薪幅度？你是否工作快捷而且完成出色？你是否乐意助人、较为友善？还是在紧张的关头显得从容不迫？

一个做连锁餐饮店的老板表示：“我们期待所有员工都有礼貌、有能力和务实。但最重要的，我们会根据员工的表现来衡量是否给他加薪。”一名营销行业的部门主管也说：“在一个工作团队中，你通常可以知道每一个人的情况，而唯有表现突出者，才会身价大增。”

3. 职责扩大理应加薪。

假如你的责任日益加重，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，不管怎样，你都可以提出加薪要求。

现在在一家 IT 行业做主管的张小姐称，她曾有三向老板提出加薪，结果三次得到的回答不同，自己也得到了不同的教训。

第一次是张小姐在那家公司工作快满 3 年的时候，对工作熟悉到近乎麻木的地步，每天都在重复一样的工作。而老板一直没给她加薪。

张小姐以熟悉业务为谈判条件，向老板提出加薪，老板不同意。此后，张小姐和老板的关系大不如从前，最后因为这次加薪未果，张小姐不得不离开这家工作了三年的公司。

从那家公司出来，张小姐换到一家公司做技术主管，负责协调处理各种技术工作。张小姐依旧努力工作，但这种千篇一律、薪水又不高的工作实在没有发展的前途，依旧不能令张小姐满足。她又走进了老板的办公室，开门见山地要求加薪。这次张小姐有了心理准备，不出所料，老板对她的要求非常吃惊，明确地告诉她，照公司规定，她所从事的工作只能拿这么多薪水，是不可能再加薪的。这正是张小姐期待的答案。于是张小姐提出，想调到市场部去参与开发市场的工作。老板的态度顿时从惊讶转为惊喜，说道：“公司本来就希望懂技术的人走向市场，这样比较方便向客户详细地讲述软件的运用。”他们的想法不谋即合。以张小姐的能力，做市场得心应手。做市场有提成，其实这个工作调动等于给自己加了薪。

第三次提加薪，张小姐的初衷并不是为自己，而是为一个员工。那个员工在流水线上做了2年，他说，2年了工资没有涨过，这次如果加薪不成，就要离职。张小姐向老板汇报，老板开始不同意，说这样的员工市场上多的是，再找一个就是了。但张小姐仔细为他算了一笔账：这个工人的月工资是1800元，市场上可招聘个熟练工起始工资就达到2000元。可如果在1800元的基础上，给这个员工加100到200元，他就能安心地工作下去，这样公司就免去了招聘新员工产生的招聘费用和将近2年的投资成本。老板听了以后，觉得张小姐讲得很有道理。爽快地同意了加薪方案，不仅如此，因为她为公司精打细算，老板也主动地给她涨了一次工资。

这3次加薪的经历使张小姐明白了一个道理，向老板提出加薪的时候，一定要有理有节有据。很多公司的老板都是很开明的，只要有真才实学，底气足，老板自会根据你的贡献加薪；若被问到为何加

薪的时候回答底气不足，甚至是庸才一个，莫说加薪，就是保住现在的位子也难。

有些员工看着别人加薪眼红，就要求加薪，根本没有客观评价自己为公司创造的价值。要加薪凭的还是员工个人的实力，有实力才有话语权。如果这个提出加薪要求的员工本来就是公司可有可无的闲人，或者本来就没有使用必要的人，那要求加薪这种行为无异于自寻短见，等于逼着老板“赶人”。

某公司有个程序员，自认为很受老板的重视，他觉得这是个机会，企图以辞职迫使老板加薪。他以为自己是公司里不可缺少的重要人物，老板为挽留他一定会答应他的要求。没想到如意算盘打不成，老板只是微笑着对他说，相信你会有更好的前程，便批准了他的辞职报告。后来他再也没找到更好的工作。

很多情况下，提出加薪的员工都已经为自己找好了后路。如果老板不答应加薪，他就会辞职走人。这其实是种冒险的行为，如果你有能力，有实力，能为公司贡献价值，那么也能达到加薪的目的。但是老板会把这种行为视为“逼宫”。你亮出了自己的底牌，其实是给老板两条路，加薪留人或者是不加薪损失人才。这样就算你的目的能够达到，老板也会对你实力、潜力、忠心度进行重新估计。一次加薪后，说不准等待你的是不久就会遭老板开除的悲惨下场。

说出你的期望

薪金报酬没有绝对的公平，很多员工都有这样一种苦闷心情：自己明明付出很多，得到的回报却很有限，而其他员工的报酬却高出自己一截。在这里，薪金成了衡量的标尺。多数人并不是真正在乎这点钱，而是感到自己的价值被忽视，内心产生一种强烈的不平衡感。

苏小姐毕业后就加入了现在这个公司，刚到营销部时，繁杂的工作让她有些手忙脚乱。有一个年龄跟她差不多的女孩叫孙莉，比她早几个月进公司，也是新人。两人谈起话来甚是相投，所以苏小姐在工

作中遇到什么问题都喜欢向孙莉请教。孙莉也挺热情，一来二去，两人就成了好朋友。

一年过去了，苏小姐通过自身努力，业绩十分突出，让人刮目相看。同时，她也开始感到自己的工资少了点。苏小姐很想向其他同事打听一下他们的薪资状况，但公司有个不成文的规定，那就是同事之间不能互相打听和讨论薪水问题，所以她虽然好奇也不好问。

不过，苏小姐认为孙莉算得上至交好友了，便把自己的薪水告诉了她，顺便想问下她的薪水。

面对苏小姐的提问，孙莉含糊地说：“我的薪水跟你的差不多，只比你高一点。”天真的苏小姐对孙莉的话深信不疑，而且想想孙莉的业务能力确实比自己强，心里就平衡了。

就这样，一晃两年过去了，苏小姐由于工作努力，得到了一次加薪机会。她很开心地告诉了孙莉，孙莉笑着叫她请客，苏小姐痛快地答应了。

然而，苏小姐后来发现，事实完全不是她想像的那样。

另一个同事小李因为与老板不和辞职了，苏小姐觉得很可惜，便安慰了他几句：“公司的待遇还是不错的，如果你还能干下去，最好不要换地方。”没想到，他却对苏小姐说：“小苏，干脆你也辞职吧，你为这家公司付出了那么多，却领到那么一点薪水，我们大家暗地里都为你叫屈呢！那个孙莉业绩和你差不多，薪水一直是你两倍多。”苏小姐瞬间愣住了，追问他消息是不是真的。

小李说：“不信你自己去问。”冲动的苏小姐跑到孙莉面前质问，孙莉有点尴尬，并且极力否认。但是，从孙莉的表情上，苏小姐看出小李说的是真的。

苏小姐觉得很愤慨，当时就想到老板那里大闹一场。这太不公平了，这样的待遇叫她完全不能接受。幸亏苏小姐还有些理智，仔细地想了一下：“两个人的业绩不相上下，她比我熟练一些，可是，工资不至于相差那么大啊！原因到底出在哪里呢？”

苏小姐实在想不通，但她并不想跳槽，仍想继续待下去。苏小姐实在咽不下这口气，这种同工不同酬的待遇真让人愤慨，苏小姐一时不知道该怎么办才好。

像苏小姐这种情况很多人都面对过，其实，在这种情况下，一定要冷静，找出症结所在，然后再为加薪做好准备。

要求加薪需要做很多准备工作：首先，收集相关的数据和资料，向老板证明你的付出和努力；其次，判定你的付出和薪水的不成正比，让老板相信，你所带来的价值远远大于薪水的价值；最后，让老板清楚自己的职位并不是什么人都能代替的。

类似苏小姐这种情况，就可以名正言顺地要求加薪。事实上，老板很清楚她薪水偏低的事实，只是因为苏小姐没去争取，老板自然乐得“忘记”这件事。

在一些公司里，不允许讨论薪水，你很难知道其他人的薪水情况，那么你可以在同行间打听薪水状况，也可以通过猎头或相关网站进行了解，弄清本行业的基本薪资水平。如果你的薪资确实低于同行平均水平，那么你可以把这件事情直接摆到台面上。

但是，你要注意切入的角度和方式。待事情讲明以后，只要你真有价值，老板怎么可能不给你加薪？即使是大幅度加薪，也是有可能的。

李冰在一家公司做会计有一年多了，他工作认真负责，同时愿意承担责任，是办公室里最勤快的人：公司打印机坏了由他修，灯泡不亮了由他换。他在工作中积极配合同事工作。他的学历在公司里是最高的，但薪水却是最低的。老板从没和他提过加薪事，李冰自己也不好意思提。但他的工资实在太低了，连养活自己都成问题。

李冰这种情况很典型，在这里，我们有必要讲一下企业支付薪酬的原因和意义。薪酬支付一般基于三种情况：对员工的鼓励、对员工能力和员工的绩效的认可。这三者的比例并不是一成不变的，而是根据公司运行状况、行业及岗位情况而有所变化。

李冰在公司里主要负责记账、出纳、费用控制等简单工作，并不需要高级管理经验和技术，所以比起销售总监，甚至是业务员，其绩效工资都低。李冰的这个职位跟他所具有的“能力”无关。修打印机的行为算不上正常业务，而企业薪酬是根据一个人的工作业绩而制定的。但是，李冰是不是可以就此不干那些琐碎的事情了呢？答案是否定的。琐碎的事情可以帮助他广结人缘，让同事都喜欢他。在加薪的时候，老板可能考虑到这个因素，适当地为他提高报酬。

有理智看待薪资的，也有不理智看待薪资的。吴兵在公司做得不错，就是觉得工资低了点，他向老板提出加薪未果，便私下找了一个新东家，新东家答应给他每个月 5000 元的工资。吴兵向老板提出辞职，可老板一时找不到合适的人，便表示愿加到 5500 来挽留他。吴兵觉得老板做出了让步，就兴高采烈地继续干下去了。

其实明眼人一看就知道，吴兵还是选择离开的好。他跟老总已经递交过辞职报告，虽然因为加薪留了下来，但肯定会在老板的心中留下不好的印象。因为在老板心中，吴兵人是留下来了，但是心并不在公司，为了钱，他早晚还会离开的。所以，即使吴兵留下来了，在以后的日子里，老板很可能会对他有所戒备，还会开始留意能取代他的人。等到那个时候，吴兵就很有可能被老板“炒鱿鱼”。记住，通过这样的手段来达到为自己加薪的目的，其实是在威胁老板，老板气量再大，也会在心里暗暗记恨的。

很多人在谈起加薪时都会大倒苦水：在工作时，明明老板很器重自己，但待遇很低，工资也少得可怜；盼着自己能升迁，升迁之后却发现徒有其名。这个时候就要弄清楚问题到底出现在哪里。如果工资和自己的付出之间的差距还是可以接受的话，那么就接着干下去。

俗话说：“人比人，气死人。”当遇到多劳少得这样的情况时，你要退一步想想，现在的工资是否能满足自己的日常生活所需且略有盈余？你的兴趣、性格、专业，还有企业的工作环境及发展前景等是否符合你的要求？你是否有明确的职业规划？如果这些答案都是肯

定的话，那你就可以发挥一下“吃得苦中苦，方为人上人”的精神。你只要坚持下去，相信加薪是迟早的事。

薪资并不是一成不变的，要用长远发展的视角来看待当前的困境。随着你个人能力的提高，经验的丰富，薪酬也一定会慢慢提高的。

不要受到了不公平的待遇就觉得委屈。在同行业同一岗位做一两年的工作只能代表你曾有这方面的经历，并不能说明你的专业技能很高。经历不过是老板给你加薪的砝码。同时你要知道，在薪酬这件事上，想绝对做到公平是不可能的。

张沐离开公司的前晚，公司的好朋友小秦请他去酒吧小坐，算是话别。不料张沐酒后吐真言，在酒精的刺激下告诉了小秦一些公司内幕，令小秦的心情无法平静。

小秦和张沐是一起进公司的，当时公司从几百个应聘者中精心挑选出了 20 个，而他们两人则是这 20 个里面最幸运的两个，一去应聘就被老板挑中，实习期比别人少两个月不说，实习工资还比别人多几百元。这些是刚进公司时，老板单独给他们开“小会”告知的，小秦和张沐心里异常温暖，把老板当知己，觉得老板这么器重自己，自己也要对得起老板。所以，他们每天都加班到凌晨，一个星期的工作时间加起来绝对超过 90 个小时。

不料实习期满后，他们的工资并没有像老板许诺的那样一路上涨，只是象征性地增加了几百元。领薪水时，财务室发给他们的工资和其他同事一样，不过私下里，老板又多给了他们几百元作为奖励。就这样，拿着比其他同事多几百元的薪水，张沐和小秦心里有隐隐的优越感，但想到每天夜里加班，又觉得就这点工资，老板未免也太刻薄了。

张沐的跳槽，小秦以为是他厌烦了这种没日没夜的工作，受不了重压才要离开。谁知酒吧话别，张沐告诉小秦的真相却是：他的工资早就 4000 元了，而小秦仍拿着 1500 元。当时小秦都被气晕了，气愤道：“这老板简直是奸商！看我比你老实，就欺负我。”

张沐看着小秦生气的样子笑道：“我是不知道你是真傻还是假傻，那么拼命干，不知道向老板提出加薪要求。换成别人，要么拒绝加班，要么就向老板提出加薪了。我已经和老板提了三次了，这次是他不愿意再给我加薪，我才准备要离开的！”

张沐的话叫小秦失眠了一夜，也思考了一夜。第二天小秦就从网上下载了全国同类型行业员工薪资数据给老板看，老板无话可说，小秦的工资涨到了 4000 元，当时老板很紧张，说“你无论如何也不能泄露这个情况，否则公司会乱作一团的。”小秦从老板的办公室出来之后，别提多高兴了。上班这么多年了，他第一次勇敢地向老板提加薪要求，也达成了愿望。事实确如张沐说的那样，对付这种老板，就像挤牙膏，你提出加薪的要求，他才会“想”到要给你加薪，你不为自身利益着想，他才不会替你考虑。当然，这个愿望的达成是建立在小秦平时刻苦加班的基础上的。

在现如今的职场中，多劳少得的现象非常普遍。这时候你要看到自己在工作中是否能得到提升？这份工作对你将来的发展是否有所帮助？若答案是肯定的，那工资低点也无所谓，与其不停地“跳槽”，还不如在一个低薪的岗位上认真地学点东西，只要能学到东西，能提高自己的能力，那么就能厚积薄发，就能在以后得到高薪的工作。

展示你的“绝活”

列举了自己的功劳后，你就要坚持自己的加薪观点。想想老板可能会问你的问题，私下里找一个朋友和你练习一下，直至你能熟练地回答可能遇到的所有问题。

跟老板提加薪不是一件很容易就能达成的事，也不是一件时常发生的事，所以预先做好充分的准备，考虑一下各种可能出现的情况，权衡一下各种情况所导致的利弊得失，再来想想到底还要不要加薪，只有这样才会有更大的把握。

在脑子里多想象几次满怀自信地提出加薪的场景，将有助于你气场的提升。假如连你都不能确定自己是否值得加薪，又怎能说服老板给你加薪呢？职场如战场，良将渴求精兵。但是，若老板不知道你能为公司创造多少价值，你便无法得到很高的待遇，在职场中的发展也必然受阻。不要被好大喜功的负面观念所限制，有所付出就理应有所回报，适时让老板知道你的突出贡献，才能在他心里对你留下良好的印象。

薪水是反映员工能力和成就的最直观的标尺之一，既然是这样，就需要你在老板面前展现自己的能力。

在一家策划公司做文案的李先生说，以前他从未接触过这一行，所以，一开始他给自己的定位就比较低：踏踏实实、勤勤恳恳做事，待遇工资上一切听从老板安排。李先生利用一切时间，恶补策划方面的知识，只用了三个月便转正，成为了正式员工。

当时这家策划公司规模不是很大，李先生的工作显得很清闲，但是他并没有放松对自己的要求，而是经常主动去帮其他同事的忙。李先生的表现老板都看在眼里，并逐渐给他一些额外的工作。别人都笑李先生傻，不懂得职场的生存之道，做那么多的事情还不是拿着一份工资。但是李先生抱着学习的态度，对老板安排的工作一律应承下来。他曾经在开发部连续盯了3天3夜，也曾因为联络客户而几乎跑遍了那个客户可能会出现场所。再到后来，公司的迎来送往差不多成了李先生的主要工作。

李先生就这样一个人身兼数职，不辞辛苦地劳作着。策划、开发、行政前台，到处都能看到李先生忙碌的身影，但是他的薪水一直没有提高。

随着对这个行业的逐渐熟悉，李先生发现拿那点薪水不仅对自己不公平，更是对自己不负责任。但是，由于长时间的任劳任怨，向老板当面提出加薪，他总觉得难以启齿。也曾经想辞职不干，一走了之，

可是又放不下这个抛洒汗水的公司和刚熟悉的行业。考虑再三，李先生还是决定直接向老板提出加薪。

他至今还记得当时的情形。在听完李先生的要求后，老板满脸笑容地说：“不好意思，这段时间挺忙的，把给你加薪这事给忘了。其实你的表现我一直看在眼里，我也一直有给你加薪的想法。”事情之顺利，加薪的幅度之大，大大出乎李先生的意料。

贡献决定价值，你值多少钱，并不是你自己说了算。对于老板来说，员工为公司创造的财富越多，就越值钱。为了能留住你这样一个有价值的员工，有时都不用你提及，老板就会主动给你加薪。但是如果你只是一个边缘人，什么工作都干不了，能力平平，那你还是老老实实地待着吧，不要贸然触及加薪这个敏感的话题。自己是否拥有让老板认可的价值，是加薪成功的决定性因素之一。

老板应该是对你的工作绩效、工作能力最有发言权的人。所以你直接找他谈不仅能更好地表达你的意图，也可以避免一些不必要的麻烦。

既然决定提了，就不要再思前想后，犹豫不决。鼓起勇气，用最直接、最明白的方式表达你的想法，提出你的要求。

加薪“偏方”

加薪的招数可以说是五花八门，对不同的老板、不同的场合、不同的时机，需要用不同的招数。下面就列举几个“偏方”，可以叫你顺利地得到加薪。

偏方一：遇到老板的时候必须展露微笑。

假如老板一天看到的都是哭丧着脸的你，自然不会高兴。所以，遇到老板的时候要面带微笑。可是，笑也是有忌讳的。首先，笑不能太做作，要做到发自内心地笑，要笑得自然；其次，微笑时露齿不得超过八颗，呈现出“河马”状，那样只会适得其反，会显得失态；最

后，你的笑要柔和一些，不能太粗鲁，否则不但不会让老板喜欢，还会让他觉得厌恶。

偏方二：在重要的工作决策上要绝对服从老板，谨记一点，老板总是对的。千万不要自作聪明，以为你比老板懂得多就可以乱发议论、指手画脚，杨修是怎么死的，大家心里都很明白。

偏方三：谁都喜欢听好话，老板自然也不例外。因此，想加薪，必须学会说话，学会说好话。你千万别摆出一副清高的样子，要适当地对老板说一些好听话，别小看你的三寸之舌，它能为你的加薪起到意想不到的效果。

偏方四：你与老板说话时，声音不要太大，不管遇到什么事情，最好不要大喊大叫。声音太大不仅显得你不礼貌，而且很容易引发争吵。

偏方五：只要老板有需要，无论如何，都要随叫随到，不得马虎。这样有利于增加老板对你的好感，让老板觉得你非常敬业，而且懂得察言观色，可堪大用。

偏方六：老板也会在工作中遇到困难，身为员工的你要及时为他排忧解难。吩咐到做到是你的本分，没吩咐你也抢着做，才能得到老板的充分信任。

偏方七：委托信任的同事向老板间接提出。

如果你是一般的职员，想提出加薪要求，通常需要先和部门主管商量，取得他对你工作能力的认同，并请求他帮你在老板面前美言几句，或者请老板身边比较亲近的人去帮你说情。不过，对委托人的选择要把握一个原则，就是他必须了解你并确实支持你，愿意帮助你。他可以帮你在适当的时机和地点为你向老板提出加薪要求。这样即使遭到拒绝，你也可以减免面对面的尴尬和不安。

偏方八：假装辞职。

对自己的薪资水平不满意而提出辞职，但内心里希望公司通过加薪挽留自己的员工不在少数。但在此之前，你应该对风险及加薪的可

能性进行评估。“辞职”是让自己置之死地而后生的一出奇招，需要慎重选择。在提出“辞职”的同时，也给老板发出了这样一个讯息：你所担任的职位需要薪酬激励。所以如果老板心里有数但还在观望之中，你适时捅破这层纸，他会顺水推舟，同意你的加薪要求。

好习惯

在职场中，薪资高涨需要的是实力。有的加薪达人看起来和大家没什么不同，但是次次加薪都会有他的份。工作是一样的工作，并没有见他加班。为什么他们的工作能够完成得如此之快？究其原因，是因为他们身上有很多好的习惯。这些习惯平时看起来微不足道，但如果你真的能养成他们的那些好习惯，你就会惊喜地发现，你的效率提高了很多，你的名字或许就会出现在下一次的加薪名单上。

1. 埋头苦干是黄牛，张弛有度才是王道。

良好的工作习惯并不仅仅是指工作中全神贯注，“两耳不闻窗外音”。在处理工作任务的同时，你的身体和大脑也需要调节好节奏。所以，不妨在沉闷的工作中时不时地去外面呼吸一下新鲜空气，每隔一个小时站起来放松休息一下，这样体能会得到回复，思维也会更加清晰，身体机能也会更好地进行运转。张弛有度，是保持高效率的不二法门，那些干活干得头昏脑胀的职场人士不妨一试。

2. 加强熟练度，然后达到一心二用的境界。

一心二用可以保证你同时完成多项任务。在相同的时间内完成许多工作，效率自然就大大地提高了。如果你做的是日常例行事务的话，那么你摸透其中的规律，就完全可以在同样的时间内做好好几件事情。

3. 做事要有计划有安排。

事先安排好了一天的工作任务，那么你在工作时就会显得游刃有余，做起事来也就有条不紊，不至于手忙脚乱。当同事们还在为一堆工作感到无从着手时，你早已经把工作做完了。工作任务安排得越详细，效率就越高，你在单位时间内所能完成的任务也就越多。这样工

作起来有连贯性，就能剩下工作转换所需的十几分钟时间。你千万不要小看这十几分钟时间，累积起来，也是很可观的。

4. 掐表计算时间来提高效率。

以三十分钟为限，看你在短时间内能完成多少工作量。自己和自己竞争，比如说这个半小时你完成了一份文件，下个半小时你只完成了三分之二，那么你就要给自己敲响警钟，知道这半小时内自己的工作效率降低了。准备一个计时器，为某项任务设定时限，可以帮助你评估自己的工作效率是高还是低，有了竞争，也就会有压力，从而迫使自己提高工作效率。

5. 克制自己的懒惰情绪，以工作为重。

办公室里配备的一切技术设施，无论是网络还是各种软件，都是为了让你行之有效地进行工作，并不是公司附赠给你的特殊待遇。所以，你一定要克制自己，避免每天在网上偷菜、购物、看新闻、读小说，这些行为会在不知不觉中偷走你的大量时间。把工作放在第一位，这在任何时候都不会错。

6. 各类文件归档，安放整齐。

每天花一分钟的时间把该整理的东西整理好，这样在你需要的时候就能很方便地找到。而且老板要看哪份文件的时候，你可以准确而快捷地拿给他。在你请假或者生病不在公司的时候，只要一个电话，就可以把工作交接得一清二楚，同时又避免了因为粗心大意而丢失重要文件的失误。你只要多花一分钟，就能大大加深老板对你的好印象！

7. 笑脸面对你的同事。

可能有人会对这一点心存疑虑，难道和同事笑一笑就会提高工作效率么？没错！当你微笑面对同事的时候，别人也自然会对你微笑，这样你的心情也会变得不错。在心情愉悦时，人的精神就容易高度集中，办起事来也会很有效率。如果你一天都是心烦意乱，势必会导致心不在焉，效率又怎么高得起来呢？对同事笑脸相迎不仅仅是个好的工作习惯，还会展现你善良的一面。

能够善待他人的人往往也是公司里最受欢迎的，同样得到的帮助和机会也更多。同事会在你需要帮忙的时候雪中送炭，有好机会总是会想到你。有了大家的帮助，何愁你的效率不高呢？

8. 评估要做到果断。

果断地对工作做出评估，意味着你能够快速且清楚地做出坚定的决策，这是一个人工作能力的体现，决策代表着你能寻找并分析出所有可用的信息，然后决定最佳行动策略。虽然有时候这种快刀斩乱麻的方式会带来负面结果，但只要在这其中汲取经验，你就能做出高明的决策。

加薪中的禁忌

很多老板都希望员工和单位“风雨同舟”。在公司业绩不景气时，你不能置单位的困境于不顾而一味地逼迫老板加薪。是否加薪，老板会视你的工作量而定。自己负责的工作责任重、工作量大，又能够适当地提出加薪的理由，这样才能比较容易达到加薪的目的。不过切记，薪酬不能成为决定跳槽的唯一因素，你应当把眼光、目标放得更远一些，多为自己以后的发展考虑。在有加薪想法的同时，你要重点关注企业的盈利状况、你的目标达成情况，还要找到提出加薪的合适场合和时机，如果三者对你都不利，那么你还是要三思而后行。只有通过自我鉴定和评估，并阐明你有足够的资本和资格，用绩效谈话以此博得老板对你的关注，为你加薪准备足够的筹码，那时才是加薪提出的最佳机会。

很多人认为自己已经做得很好了，对于自己仍得不到加薪想不通。事实上并非如此，在工作中常见的一些误区是特别需要注意的。如果你忽略了这些话，你的加薪愿望不但不会实现，反而可能影响你的职业发展。

1. 把份内工作做好，就够加薪的条件了。

这种想法是完全错误的。工作能力、效率、可信任的程度，甚至你的学历，都会是老板考察你是否得以加薪的重要指标。无论你从事什么样的工作，都会受到这些指标的影响。学习如何调节与老板及同事之间的关系，也是你需要注意的地方。不论你对这些指标如何愤愤不平，你在公司的前途，都会受到这些因素的影响。当你没有考虑到这些就气冲冲地去找老板谈加薪，相信我，你一定会碰一鼻子灰。

2. 对公司的流言不闻不问。

流言其实是公司里的一个风向标，公司里许多冲突和矛盾都源于流言。即使流言是不对的，你也要晓得无风不起浪的道理，流言很可能把公司上下搞得乌烟瘴气。譬如，有人说听到公司今年的业绩差得一塌糊涂，那么不管现在的公司看起来是多么蒸蒸日上，你也不要美滋滋地跑去要求加薪。很多信息在流言中隐藏着，这是你需要仔细甄别的。

3. 同事能够成为患难知己。

如果你真的这么想，那么我告诉你，你错了！

一起工作了几个月下来，小玲已经对你的家务事明确清除，她听到了你妈妈在电话里的唠叨，她知道了你对男友的昵称，甚至她连你的生理周期都了解，再加上你们在业余时间如影随行，要好到如同一个是另外一个的影子。这所有的一切都会让你觉得交到了一个无比贴心的友人。然而如果三个月后，你升官加薪，而小玲却没有，再巧合一点，你成为了她的老板。这时，你也许会想，身为你最真挚的友人，她必定会为你感到欣喜。然而，权利与金钱通常会改变很多人的心态和想法，尤其是关系到一个人的前途。如果小玲已不再是你的友人，这时的你可能就会开始担心你的隐私会被泄露出去。

4. 忽略鄙弃你的敌人。

这又是一个极其不可取的想法。大多数人都认为友人给予了我们最大支持，而敌人总是企图捏造一些莫须有的事情，因此根本不必去理会他们。然而事实上，作为友人，面临困难时搭救你，无条件地对

你好，为你付出，你的笑话即使无聊，他们也会说有趣。相反，你的敌人企图不择手段地抓到你的小辫子，你一旦出错，他们便会立刻责备，毫不留情地指责你。他们一定会攻击你的软肋。所以一定要正视你的敌人，甚至要重视你的敌人。这样的心态和行动可以让你重新修补盔甲，弥补不足，下次再遇到相同的事，你早已气定神闲，做好戒备，无后顾之忧了。

5. 常常过于露骨地拍老板的马屁。

通常，有些虚怀若谷的老板盼望能够听到不同的声音，然而大部分的老板却不会，他们也是普通人。也就是说，他们宁肯听到好消息而不是坏消息。那就是阿谀奉承，拍马屁吗？其实确实是这样的，只是二者存在着技巧与情意的差别。比如，“老板您今天看起来好年轻啊”。这样的话很容易就让人看出是在拍马屁。老板不是笨蛋，你昧着良心的话他也是可以听得出来的。你必须找出他真正让你佩服之处，而后适时地夸奖。就如同你的父母夸赞你的房间收拾得很干净，或者在学校里当你考满分时，你的老师夸赞你一样。“老总，昨天多亏有你出马，你提出的处理方法让我们顺利地解决了问题”。你看，当马屁不拍在马腿上的时候，就为你以后顺利地开展工作打下了良好的基础。

第五章 加薪——与老板过过招

劳资双方的矛盾是永远不可调和的，员工在实现自己利益最大化的同时，老板也在琢磨着怎么才能实现自己支出的最小化。加薪，犹如两大高手过招，双方都使出浑身解数达到自己的目的。对于员工来说，加不加薪不是自己所能控制的，在这场没有硝烟的战争中往往处于下风。所以我们才能看到关于怎样加薪的各种秘籍，职场中人希望通过自己的“修炼”，与老板“大战三百回合”，从而达到加薪的目的。

敢于表露自己的心声

俗话说：“会哭的孩子有奶吃。”在要求加薪这件事上，我们不能说你的加薪理由必须 100%充足，但想要加薪，就得敢于表露自己的心声，因为那代表着你對自己价值的认同。想要加薪就得说出来，让你的老板知道你的内心想法。

当企业与员工的雇佣关系逐渐由传统的上下关系转为平等互惠的关系时，你对自己的薪水就有了更大的自主性，对于加薪这个问题，老板也未必不能全然接受。重要的是，你要把自己的要求说出来。

一组关于加薪调查的数据显示，有 51.3%的人从来没有向老板提出过加薪。而其中 42.7%的受访者之所以不提加薪，是担心被老板拒绝；9.5%的人担心提出加薪会让老板误解，怀疑自己有跳槽的意向。25.8%的受访者认为担心个人对自身评价过高，与老板有偏差。采取观望策略的占 22.0%。

这组数据很明显地体现出一个问题，那就是：很多人因为害怕加薪的申请被拒绝而从未向老板提起过。这一心态体现了职场中人的一个认知：不打无准备之仗，要求自己要一击即中。但是对眼巴巴地靠着工资来生活的上班族来说，应该有另一种积极的认知：争取合理的薪资，是一个长远的目标。第一次没谈成，不代表就要放弃。另外一

项调查显示：高达 80%的人力资源主管是愿意和申请加薪者当面沟通的，所以把你加薪的要求说出来，是成功加薪的第一步。

既然要说，那就要考虑怎么说、什么时候说、用什么样的态度说，这样才能达到自己的目的。关于“说”，这里有几个秘诀告诉你。

1. 选择对的时机说。

这是所有加薪谈判成功的基础，要选择一个正确的时机提出你的想法。如果你的公司正要雇佣更多的员工，那么这就是要求加薪的好时机。因为专业的人力资源公司早已证明，对于经验和技術含量有要求的岗位，给内部员工加薪的成本要低于社会招聘成本。再比如公司今年业绩突飞猛进，召开年会之时气氛定然一派热烈祥和。这时你可以向你的主管提出自己的加薪要求，相信你们之间会有一段令你感到欣喜的谈话。当然了，如果企业正在遭遇经营危机或陷入发展瓶颈，并刻意营造一种“携手同心，共渡难关”的氛围，不识时务的加薪请求会使你看起来是一个“趁机要挟企业，随时准备甩掉单位走人”的冷血动物，这时候提出加薪是非常不明智的，多半会遭到拒绝，甚至会叫老板怀恨在心，加薪没加到，反而被开除。

2. 用什么样的态度说。

作为申请加薪的员工，肯定希望老板能平心静气地听取你要加薪的理由，反过来，当老板陈述他不给你加薪的理由时，你也要心平气和地倾听，然后再细心地寻找突破口，逐条反驳。切记不可一时心急，就采用下通牒、恐吓或威胁跳槽的方式令对方就范，这样只会适得其反。

3. 如何说。

如何说是态度问题，更是个人能力的体现。我们试想，有这么两位员工，同样提出了加薪的要求。一位员工冲进老板的办公室后怨气冲天地说了一大堆企业如何对不起他，他是如何为企业付出心血的，又是如何受到不公正待遇的，身边的人没有他干的活多反而比他的薪水高，所以企业不能专门欺负老实人，必须给他涨工资云云；而另外

一个员工轻轻敲开了老板的门，在征得老板同意后，坐下来有理有据地细数自己去年做了多少工作，为公司带来了多少的收益，同行业同职位的人的薪水如何，在横比纵比环比地客观分析了自己的价值之后，再向老板提出加薪的要求。如果你是老板，会给哪位员工加薪呢？答案是十分明显的。

第一位员工没有理清思路，只是凭情绪的支配就贸然去加薪，势必会被老板批驳得体无完肤，失望而归，老板不仅不会给他加薪，反而会考虑如此没有思路的人能否胜任现在的职位。第二个员工就大为不同了，在有理有据地说完之后，老板脑海中会清晰地反映出该员工的价值所在。即便暂时不会同意他加薪的要求，也会认识到他是一位可造之才，或许在下次加薪的时候会想到他。给不给你加薪，取决于老板是否觉得在你身上值得继续投资。

把握好尺度

向老板提出加薪是第一步，老板有兴趣听你阐述加薪的理由并不代表他就会答应你的申请。加薪漫漫路你只走出了第一步，虽说“好的开头是成功的一半”，但是切莫得意忘形，毁掉了良好的加薪氛围。

一切都在小心翼翼地进行着，稍有不慎，这场加薪谈判就会以你的失败而告终。在你和老板谈论加薪过程中，有几条禁忌是你必须要注意的：

1. 切忌缺少自信和底气。

不要把加薪当作一场劳资双方的战争，而应该把它当作和老板平等交流沟通的一次机会。永远不谈加薪的员工，老板未必喜欢，因为这代表着这个员工自己都认为自己没价值。不少老板认为，主动提出加薪要求者，心态是积极的，因为他认为自己给企业创造了更多的利润。而更多的利润，是每个企业老板都孜孜不倦所追求的。

2. 抛掉情感因素，这是买卖，不是私人问题。

要诚恳，不要乞求或威胁。要让老板知道，你对公司的贡献足够多。你可以用数据来证明你所谓的“付出”，重点讲述你在本职工作外所完成的额外任务以及相关的成果，这些任务为公司带来了多少好处。这些都是你实实在在的付出，都可以作为要求加薪的资本，所以你没必要向老总低三下四地恳求。

3. 不要和别的同事比较，而要向同行看齐。

如果老板认为你的加薪申请并非心血来潮地信口开河，而是有理有据的话，也许他会更容易接受。你要提出其他类似公司同职位人员所拿薪水的大致数额，本行业你的职位大概的薪水线等等来强调自己的价值。这样一来，他又会在心里强化一次对你的价值的认同。但是需要注意的是，永远都不要说“同事工作做得不如自己好，反而比我的薪金高”之类的话，因为这不是你加薪的理由，老板会怀疑你不满公司的薪资制度，也认为你是在怀疑他的英明决策。你要明确的一点是，跟老板谈加薪的目的不仅仅是为了工资单上数字的变化，更是为了自己将来的发展。

4. 不要只拘泥于工资单。

加薪也许并不是解决问题的唯一方法，如分红、股票期权、奖金、晋升、年假、灵活的工作时间等等都能让你达到目标。可能其他的选择会让你觉得比加薪更实惠。所以如果老板不同意加薪，你应该和老板谈一下是否能以其他方式来补偿。除了上面所说的，还可以将加薪申请转化为要求公司给你提供工作发展机会，例如培训、转到更重要的核心岗位，要求参与公司一些比较大的项目或者未来发展计划等，表明自己的进取心。自身价值一提高，薪水自然也就高了。

其实禁忌看起来更像是加薪的雷区，小心地闪转腾挪才能顺利到达彼岸。但是说起来简单，很多人在实施的过程中却未必能做到彻底躲避这些问题，解决这一问题的关键就在于你在出现危机的时候如何巧妙地化解。

加薪有诀窍

要求加薪，必须秉持委婉与中肯的态度。

对于说服的途径，依序是面对面谈话、打电话、实在不方便才寄电子邮件或发短信。因为，有时候看不到对方的表情与口气，将会造成不必要的误解。老板说“凭什么为你加薪”的时候，或许是面带笑容，这表示他已经认可了你的加薪申请。但是你在手机和电脑上看不到他的表情的，你可能会以为老板对你相当不满。急性子的人觉得没戏了，就会撒泼发火，那你是肯定得不到加薪的。任何成功的沟通都需要事先仔细的规划和考虑，更何况是在谈加薪、谈自己的事业与未来，就更需要慎重了。

1. 了解老板内心的期望。

事先了解老板的期望与目前待解决的问题。最好将老板的期望与你加薪的理由结合在一起。比如老板正想着怎么扩大公司规模，你如果在加薪申请中提到自己有很好的管理经验和开拓市场能力的话，加薪就会变得容易很多。

2. 自己有哪些加薪的资本。

要想加薪，首先要想清楚自己有哪些叫老板为你加薪的资本。比如你出色的工作成绩、踏实勤快的工作态度、较为显著的成果以及最近通过培训获取的专业资格等。老板不一定完全知道你做的所有工作，但是自己要是没有很好的准备，谈加薪的时候就会非常被动。

3. 拿出漂亮的成绩。

尽量找出有力的数据来证明自己确实值得加薪，用实际成绩来说服老板。比如，想要强调工作的分量增加了，可以用数据比较过去两年与今年的工作量，让老板作为参考。

4. 底气十足地说出来。

把想问老板的问题问清楚，许多员工不喜欢直接跟老板沟通，这其实是一种误区。记住，一定要把自己想要加薪的原因说清楚，把现

在存在的问题问明白。比如，许多人常间接地问老板：“我三个月的试用期到了，是不是应该转正成为正式员工了？”建议还是直接对老板说：“三个月试用期到了，我认为我的表现为公司争取了许多回报，您认为我是不是值得加薪呢？”

5. 问老板的态度。

在清楚地说明想要加薪的原因之后，一定要反问老板对你加薪一事的看法如何。大多数人单方面说完想要加薪的原因之后，就不作声了。建议你陈述完后，可以问老板说：“您觉得呢？”

这样就能及时而较为准确地知道老板的意见和想法。

6. 根据老板的反应来调整说法。

也许老板有一千个不加薪的理由，“公司困难”、“与你相同成绩的人还是和你一样的工资”、“你的加薪理由不成立”等等，表明暂时无法给你加薪。但是，不要马上就放弃，你必须要根据老板所说的理由再调整你的要求，再次询问老板的看法。

7. 老板的承诺要问清。

谈加薪就像谈合约，签合同时，合约上应该有清楚、明确的同意事项与时间，让双方心里都明白。但是许多人在加薪时往往不好意思问，或忘了向老板要求具体的结果，比如，什么时候可以领到加薪后的薪水、到底能加多少等等。建议你可以说：“我知道公司目前有困难，但我也必须考虑自己的需求。我想知道，您什么时候可以给我答复。”

以下几个案例可供参考，看看别人是如何在加薪的过程中使出百般巧计，达到自己愿望的。

秦湖

就职业界：IT 业

职位：市场开发部经理

加薪秘诀：上下级间需要有信任度。

秦湖在现在的公司工作已有 3 年时间了，业绩一直稳步发展。他认为，随着在一家公司工作的时间积累，在自己对公司产生归宿感的同时，也会获得老板一定程度的信任。而这种信任度，就是日后自己提出加薪的基础。他说，无论什么时候向老板提出加薪，自己都要清楚地知道，自己的工作能力是否提高了，是否为公司创造价值了。只有搞清楚这些，才可以理直气壮地向老板提出加薪申请。同时要注意的是，向老板提出加薪之前还需要好好地演习一番，对老板提出的各种疑问要在私下就准备好应答的话，这样才能更容易地达到自己的目标。

Soph

就职业界：物流

职位：市场主管

加薪秘诀：叫老板认识到你的唯一，一切让业绩为你说话。

表面上看起来文弱的 Soph，很容易让人以为她是那种没什么野心，也与世无争的职员。她没张扬的性格，凡事也不轻易发表自己的意见。但是让大家没想到的是，在最关键的加薪一事上，Soph 却毫不含糊。在一家公司工作两年以来，转正、加薪，一切都顺风顺水。Soph 有句名言：一个人的职场生涯是有限的，所以要在这有限的职场生涯中为自己谋取最大的福利。这和她平时表现出来的样子可谓迥然不同。在认真地总结自己这段时间的工作表现后，Soph 会用书面形式把自己这半年的业绩详述出来，交给自己的老板，同时提出加薪的请求。而老板同样对 Soph 的这种表现也颇为赏识，因为工作成效一目了然，所以 Soph 的加薪申请也就很顺利地被批准了。Soph 经常说：“不要认为加薪过后就万事大吉。”她会在这次加薪后到下次加薪前的这段时间视为带薪学习期，期间要通过自己的努力，来完成自己拟定的下阶段的各项任务指标，由此来获得下一次的加薪。

以上两个案例清晰地显示出两个职场达人是如何为自己成功加薪而努力的，在这种“大政方针”的指引下，你还需要注意一些问题以便达成自己的加薪愿望。

1. 加薪前要了解清楚公司目前的业绩走势，然后再权衡是否适合提出加薪。

公司的业绩是加薪成功与否的关键，这在业内差不多是公开的秘密。因为公司业绩好，加薪的成本支出也能够承受，加薪理所当然就比较容易获得批准；反之如果公司的效益出现亏损，这个时候提出加薪无疑是给公司在财政上雪上加霜，所以获批的前景也就不容乐观了。

2. 不要临时抱佛脚。

要想轻松让老板给你加薪，平日的工作积累就显得尤其重要。你每天早到的习惯可能会为你加薪、你爱清洁办公桌的习惯可能会为你加薪、你总是加班最后离开公司的表现也可能会为你加薪。你在公司所做的每一件小事，都可能成为日后申请加薪时的重要砝码。

3. 你如果没有超群的逻辑思维能力，在准备提出加薪申请时，最好把你近期的业绩都用报告书的形式呈给老板，让他可以明确而直观地看到你的努力。同时，实打实的功劳放在面前，碍于情面，老板也不会轻易地驳回你的申请。

讲究战略战术

在和老板谈薪金的时候，你要注意自己的心态，也要注意和老板“斗争”时的方式方法。竞争无处不在，如果你没有独门的攻“薪”技巧，很难在申请加薪的大军中脱颖而出。下面就为你介绍几种加薪的战术。

战术一：在和老板单独相处时提出加薪。

如果你和老板在私下里有交情，或者老板对你特别信任，你们单独在一起的时间比较多，这个时候向老板提出加薪申请，成功的几率会很高。在进行薪酬谈判时，特地选择在人多的场合，企图用“让老

板下不来台”的形式逼迫他给你加工资，显然是不明智的，这种做法会损害你和老板之间的感情，而你更得不到加薪。提出加薪的要求要在和老板单独相处时提出，不要试图发动大家一起去找老板加薪。几个人拧成一股绳去谈加薪，效果往往很不理想，因此急于加薪的你切勿带一帮“手下”前去“论薪”，这样对你的现在和以后都没有好处。

战术二：中心思想要明确。

在和老板谈话时，你要明确的一点是：我到底要的是什么？如果你是为了高薪而跳槽，那达不到目的，你大可一走了之；如果你只是为加薪，而不是走人，那就需要在谈话时透露出自己对企业的忠诚。有理直气壮者扬言“不加薪就走人”，那等着他的只会是个难堪的结局。

战术三：谈判中要察言观色。

在与老板申请加薪的谈判中，抛出“加薪”这一主题的时机相当重要。有人选择开门见山地说，有人喜欢在做完陈述后说。但是最佳的加薪时机应该是在你和老板的谈话渐入佳境时提出。在你和老板相谈甚欢的时候提出，老板会心平气和地听取你的意见，这样一来能有助于你加薪成功。可以说，察言观色是加薪谈判的必备技能之一。对“察言观色”更深高明的运用就在于找老板谈薪金之前要看他今天的心情是否高兴，向他的秘书打听最近他的情绪是否处于波动期等等。当然了，也可选择公司大赚了一笔的时候去谈，这时只要你能条理清晰地列出自己的业绩和近期内重大的成果，那加薪成功的可能性是很大的。

战术四：摸清底牌。

对自己的薪资，要明白是不是在这家公司已经属于很高的水平，如果自己的薪水在公司已经没有了上涨的空间，那么想要加薪就只能跳槽了。另外，还要弄清老板属于那种类型，如果老板是从不主动提加薪的，说明他可能对很多事情固执己见，这时候你最好采取比较迂回的战术。

战术五：暗渡陈仓。

对于认可你却不提加薪的老板，你要尝试不同的方法来促使他给你加薪。比如装作无意将别的公司正以双倍薪水挖你的消息送进老板耳朵，因为他对你的价值比较清楚，所以一般会为你加薪。但这一方法也有一定的风险，因为老板一旦怀疑你有二心，就会对你极力打压，更别提加薪的事儿了。

战术六：以退为进。

如果你的加薪申请被驳回，切不可气急败坏，觉得丢了面子，和老板当场翻脸，急着调头就走。这样做的话会把事情弄到不可收拾的田地。这时，你要做的就是以退为进，要礼貌地追问老板自己哪些方面做得还不够，怎样进一步才能达到加薪的要求？让老板在了解自己的同时，对自己产生信任 and 好感。若这时老板建设性地列举你有待改进之处，那这些地方正是你在以后的工作中需要注意的地方。在以后的工作中你要及时改进，以充实自己的实力，作为下次加薪的筹码。

各显其能

在公司里，存在着这么几类人，他们对加薪的态度不同，也导致了收益的不同。

1. 任劳任怨派。

任劳任怨派在公司里不一定最受宠，可在所有的员工中却最让老板放心。他们无时无刻不在提醒自己要兢兢业业、勤恳上进以取得老板的赞同，可是干到最后却发现，老板只是很满意他们的工作态度，却不知道他们到底干了什么，也不知道他们有什么业绩。这些人过于老实，稍有不慎，可能就被他人抢去功劳，到最后加薪只能成为泡影。

好像每个公司里都会存在着这样的员工，他们每日都按时上班，从不早退，如果遇到需要加班的项目，他们肯定也是响应最积极的人。他们性格有些内向，不会过多和同事交流，也不会跟老板套近乎，老板有什么困难的问题都会放心交代他去办，可是加薪的时候第一个想

到的肯定不是他。有时候你也会觉得这样的同事一定“无欲无求”，他们肯定只是在单纯地享受工作的快乐，怎么会对自己的薪酬、地位有想法呢？但同时，这些“任劳任怨派”也挺郁闷的，很多人都觉得这样为公司付出了，到最后却还是得不到老板的重用，老板一定不是“英主”，结果就郁闷地离开了。其实他们落得这样的结局，更多的是由于他们自己的性格有问题，而怪不得老板。

这些人，之所以得不到加薪，就是因为自己不够主动。要知道干得好不如谈得巧，加薪这种好事从来不会自己从天上掉下来，老板就算看到你努力工作了，只要你不提醒，他照样乐得“忘记”。只有多和老板沟通，让老板知道你、了解你，甚至赏识你，才有可能获得加薪。这种员工首先要做的就是改变自己的性格，多去参加同事之间的聚会，自己如果闪过的念头是“懒得参加”，一定要将这个念头压制下去。多和同事们互动，增强与同事和老板的沟通，这样就能尽早地获得加薪。

2. 处心积虑派。

他们想晋升想得睡不着觉，这类人太把“加薪”“讨老板欢心”这些事放在心上，甚至经常琢磨着怎么把别人的功劳抢过来占为己有。他们每日每夜都盯着眼前的蝇头小利，太有心机。所以在办公室内最会兴风作浪的就是这些人，他们总是想尽办法算计别人，为自己谋利。但是在很多时候，老板偏听偏信，还就是让这些人得了利。但“骗得了一时骗不了一世”，老板早晚会看出他们的野心，就会对他们加以防备，一再地考察他们，而他们期望的加薪也会变得遥遥无期。

任劳任怨派的员工，一般不会和处心积虑派的员工打交道。正因如此，他们也就看不清这帮人在背后做了什么小动作。阳奉阴违是肯定的，在老板那里爽快地答应去做某事，回头就扔给那些老实忍让的同事去做，通过这样来提高自己的业绩。这些人一般都爬得很高，因为把自己伪装得很好而获利颇丰。但有时候也因为耍太多手段，顾此

失彼，到最后终于不能再装下去而摔了下来，连工作都丢了，还谈什么加薪！

这种人首先应该改一下自己为人处事的方式，检讨一下自己的行为。想加薪，是人之常情，无可厚非，但是也不应该踩着别人往上爬。如果想加薪加得稳当，靠损人获利是没有用的，关键还是看自己的实力。

3. 随遇而安派。

他们加薪纯粹只是一种想法，而不会付诸实践。这种人平时做事，只求无过，不求有功。他们认为加薪固然高兴，可是加不加薪还得老板决定，为了那点钱不值得费心。因此，得不到加薪，他们也不会垂头丧气。他们习惯了一成不变的生活，下班准时走人，上班也从不迟到，随遇而安。

千万别被他们逍遥洒脱的神仙外表所迷惑，他们能对加薪这么坦然处之，不是因为真不在乎，而是副业很多。比如炒股啊，在外面有很不错的兼职啊，他们赚钱的路子多了去了，加不加薪根本不是他们担心的问题，更多时候他们需要的只是一份轻松的工作。在这帮“神仙派”中，很多人家里本来就有钱，早就可以继承家业，他们只是不愿意呆在家里，才悠闲地跑来上个班。

没有人不想加薪，随遇而安派的员工不加薪的原因，除了自身的各种主观因素，客观上公司也放任了他们想加薪却不想努力工作的态度。当然，还有另外一种原因，那就是现有的加薪幅度不足以让这种员工动心。如果加薪额度能叫他们怦然心动的话，神仙也是不能免俗的。

4. 信心满满派。

这种人有热情，但是更重实惠。这种人大部分都是职场新人，刚工作了两三年，对于自己的能力有极大的信心，并且热爱自己的工作。虽然偶有偷懒，可是总体来说对工作还是勤恳负责，任劳任怨。他们动不动就爱提“价值”二字，无时无刻都想为自己谋求更好的发展。

信息满满派的人重视自我，喜欢实惠，希望自己加一个星期的班就能让看在眼里的老板感动得痛哭流涕。老板虽然很喜欢这种人，却不免有时也会觉得烦心，因为他们的要求实在是太多了。

他们都是精力充沛的高材生，踏入职场不久后，正渐渐褪去稚气和青涩，并且没有经受过很大的挫折，所以自信满满。恃才傲物是他们的通病，希望能遇到因为惜才就无限纵容自己的老板是他们共同的梦想。他们进入职场两三年，就觉得自己已经成长起来了，就开始狂妄自大，总是觉得自己干了很多，对公司举足轻重，总想和老板提加薪。可是，由于他们的狂妄自大和目中无人，老板最后也只得“忍痛割爱”，炒了他们的鱿鱼。

“任劳任怨派”和“信心满满派”都各有弊端，前者让人不知道他做得有多好，应该为他的辛勤劳动加薪；后者让老板觉得的确做了很多事，可是总把自己的贡献挂在嘴边，夸夸其谈，即使加了薪，老板也会觉得不爽。其实，如果你在工作中有魄力，工作都能出色地完成，还能低调做事，老板怎么会不给你加薪呢？低调做人、高调做事才能让人对你心服口服，如果有一些好的同事帮你美言几句，加薪根本不成问题。

加薪里的陷阱

一般来说，加薪是一件好事。但是世上的事情没有绝对的好，也没有绝对的坏。加薪自然也不例外，有时我们会发现，加薪也是有弊端的。常见的有以下两种：

1. 加薪的工作对于你的职业目标达成毫无帮助。

在这一点上，具体表现有很多：

在职场中存在这样一种情况，你在公司不断得到晋升，但能力却并没有得到相应的提高。你不断升职，老板不断地给你加薪，最后的结果却是你的薪水很高，却完全没有承担起相应的职责和义务。你被

职位抬得虚高，那么你便会高估自己的能力，以后再找工作时，便会形成眼高手低的坏习惯，自然很难再找到一份满意的工作。

当然也有一些人，他们不明确自己到底适合在哪个行业发展，为了高薪便盲目地跳槽，导致职业经历出现断层，在每个领域的工作经验都不够，这样的人在职业生涯的中后期往往会显现出缺点。由于经验的缺失，他们很难被提升到较高的位置，职业生涯的发展也就会遭遇难以突破的瓶颈。

另外，还存在着这样的一类人，他们有自己的想法，想要通过自主创业来达成心中的梦想，并且也愿意为之付出努力，却因贪恋稳定、体面或收入颇丰的工作而无法下定决心，那么他们最终也无法获得内心真正想要的东西，当然也会与自己的职业目标渐行渐远……

2. 提出辞职后，老板为了挽留你而承诺加薪，于是你迟疑地留了下来。

首先来说一个案例。李立收到了一个企业的录用通知，便向老板提出辞呈。老板自然是极力挽留，动之以情，晓之以理，并给出升职、加薪、培训机会等一系列口头承诺。李立一方面有感于老板对自己不薄，而另一方面跳槽总归是有风险的，做生不如做熟，于是就收回了辞职报告。但是后来他却发现事情的发展并不尽如人意，老板给出的口头承诺基本都没有兑现。其实，老板也在极力为李立争取升职加薪，然而在这家规模较大的企业，他的老板也只是个中层管理人员，很多事情只有建议权，却没有决定权。对此，李立懊悔不已，当初真不该因一时心软而留下来，如今是走也不是，留也不是。

从这个案例中，我们可以看出在提出辞职后，因为加薪的承诺而又留下来其实也要承担很多风险。对于老板来说，挽留只是权宜之计，只是老板一时的客套，并非他真的认为你是不可多得的人才，而是你的离职或许会对部门的正常运行造成一定的负面影响。而等他一旦找到合适的替代人选，你就可能被架空或闲置，甚至编个理由被打发走。

另外，兑现承诺也并非一个人说了算。尤其在一些中大规模的企业有很多规章制度，部门之间相互制约。即使你的老板真心想要兑现承诺，也会有心无力，爱莫能助。因为在这样的企业中，加薪、晋升、培训等各种事情并非他一个人可以决定的。

最后，你应该知道这样一个事实：一般来说，在一个企业，除非是职位有质的晋升，否则加薪的幅度是不会太大的。

一个朋友说他加薪了，加薪的幅度超过了他的期望，可是他却一点也不高兴不起来，甚至还打算辞职。

这位仁兄几年前加入现在的这个公司，当时公司尚处于起步阶段，规模不大，人也少。他到这家公司的时候，薪水也不高，但是很受老板的器重，老板让他单独负责一个大项目，对他说项目完成后，除工资以外还会有项目奖金，而且奖金的分配，由朋友来决定。这个项目做了半年之后，他被调到其他的项目，再之后，他手上又陆续接了两个项目，同时还负责公司的采购等事情，变得非常忙碌，甚至没有了周末和节假日，晚上加班到一两点也是常有的事情。期间，老板给他加过一千块钱的工资，但之前承诺的项目奖金从来兑现过。不过他认为在这期间自己学到了很多，能力也得到了很大的提高，还常常得到老板的夸奖，所以干活的时候心情还是不错的。期间也有别的公司向他伸出过橄榄枝，薪水要比现在高，但是他都没有走的念头。他也知道，相比于同行平均水平，他的薪水算很少的，但是公司的发展遇到瓶颈，也不好提出加薪。他想，等过了这段时间，公司走上正轨，老板一定会看到他的努力，会把许诺的项目奖金和工资补偿给他的。

等到几个大的项目做完了，公司盈利很大。他觉得是时候和老板谈一谈关于薪水的事情了。不料老板听了他的话以后，却表示工资可以提高，但是项目奖金因为过了太久，所以还是作罢了。

朋友在听到老板的这番话后非常生气。他认为自己工作够努力，够刻苦，没想到老板却要赖，对自己说过的话矢口否认。

他当天晚上就发了邮件给老板，谈了他自己的看法，提出他觉得不公的地方，然后就决定辞职了。不料老板在收到他的邮件以后，却同意把原来的钱补发给他。

既然老板满足了自己的所有要求，他也就没有理由离开，便留下来了。可在这之后，再见面双方就觉得很别扭，朋友觉得自己真是信错老板，辛苦几年，任劳任怨，老板竟这么精于计算，加薪不过是为了迷惑自己，在项目奖金上克扣自己；而老板则认为：他有今天的成就，是公司给的机会，现在居然来大谈条件，还嫌薪水少，这完全就是要挟。

这个案例很典型，在成长中的小公司里最容易发生这样的事。公司成长的过程中，新人有成长的机会，而老板为了激励大家，也会提供比较丰厚的待遇。最初公司和新人各得其所，一旦新人成长起来，就会对自己的付出有所期待，这种期待若得不到满足，就会有种不平衡感。但是老板的想法却不同，老板认为公司为员工提供了平台，付出了培养的成本，没有企业就没有员工的今天，所以成长起来的员工不应该“反攻倒算”。

在一个企业中，后入职的员工有时反而比先入职的员工待遇好，工资高。但是企业的那些“元老”会想：凭什么后来的人就应该比我的待遇好？我对公司的付出远比新来的人多得多。这个时候就很容易产生猜忌和怀疑，员工觉得老板说话不算数，背信弃义，亏待了打江山的“老功臣”，而老板觉得员工对企业不忠诚，眼里只有钱。即使老板答应加薪，员工心里也会觉得不舒服，迟早也会辞职的。

认清与老板的不同

老板就是企业方的代表，这意味着员工的劳动价值要从他给你所发的薪金中体现。老板如同公司的皇帝，员工不过是或靠智力或靠技术打工的大臣。老板从表面上看起来能和员工打成一片，但是你千万别以为因此就可以不知深浅，不知进退。

如果你没有看到这点，证明你没有抓到问题的实质。对企业而言，发展壮大从而获得更多的利润是其根本目的。作为员工来讲，切不可因为自觉为公司苦活累活都愿意干，看到老板赚那么多钱自己却拿着微不足道的薪水而耿耿于怀。如果你还没有看到老板的本质，那么就拿老板和员工进行一下比较吧，看看老板与员工究竟有哪些不同。

1. 收入永远不同。

老板靠什么挣钱？靠企业生产的产品来换取市场资源；员工靠什么挣钱？靠出卖劳动力。就算员工和老板一起风餐露宿共打天下，但老板的就是老板的，老板拿的永远是大份额，而员工只能是拿自己劳动换来的薪资，这是铁打的事实，不必过于介意。现在的企业有为员工分红分股来让员工参与企业资源分配的，但话说到底，所谓的分股分红不过是一种用人谋略，只占企业收入极微小的一部分。

2. 看待工作的态度不同。

老板工作是为自己工作，挣钱是为自己挣钱，那心情自然是不同的。公司的制度是自己定的，时间可以自由选择，如果不想工作，可以告诉秘书：“今天我休息，不要打扰我。”也可以很仁慈地跟员工说：“大家辛苦了！休息一天吧。”为老板打工的员工就不一样了！上班准时、下班没点儿、工作尽职、乐于奉献、爱岗敬业，其实说穿了，都是在不停地表现，以防被老板找借口裁掉。员工并不会如同老板一样关注企业的发展。从这方面讲，老板对工作自觉自愿的，而员工则是被动不情愿的。

3. 对公司的感情不同。

就像是买房和租房的不同，老板选择买房然后把房子租出去，不仅能落下一套房子，还能赚钱，对待自己的东西那肯定是爱惜有加；员工就是租房客，到哪儿不是租，每月付出很多月租（就是你的辛勤工作），只能勉强温饱，反正房子不是自己的，就是糟蹋一下也无所谓，到时候拍拍屁股走人就是了。

4. 热情持续程度不同。

自己的“孩子”自己养，毕竟是亲生的，就是再不好，他也不能放下不管，就算已变成沉重的包袱也只能背到底。而员工就不同了，这家不满意就可以“跳槽”去别的公司，反正公司是别人的又不是自己的，何必和企业一起共度难关呢？

5. 心态不同。

所谓老板，就算手底下只有三五个人，也会感觉日理万机。手机24小时开着，公司的大事小情他全要操心，一边谈着业务，一边还要担心今天的订单是不是都切实地发往各部门了，员工是不是百分百地努力工作了？所谓员工，就算是一人之下千人之上，也没有指挥若定的气度(如果有了，那就离做老板不远了)。凡事都要请示，手机也24小时开着，主要是不敢关，以便老板随叫随到。所以，员工只是做好本职工作，很少会像老板那样为公司尽心尽力，因为干得再好也不一定会得到加薪，而干不好可能会挨老板的骂！

6. 老板与员工的最大的区别。

期盼发薪日的永远是员工，害怕发薪日的永远是老板！员工千方百计地想要加薪，努力工作就是为了讨好老板，希望老板能多给自己点好处；而作为老板，千方百计地想节省成本，因为老板明白，给员工的多了自己留下的就少了，所以老板不会心甘情愿给员工加薪的。

第六章 谈判——嘴是一把刀

毫无疑问，和老板进行薪资谈判是整个“加薪工程”中的重中之重。前文概述了一些在和老板谈话的过程中，申请加薪的员工所要注意的一些方式方法。技巧性的东西固然要有，更重要的是，你要懂得谈判的真谛。它不是临时抱佛脚，不是平时在老板的视线中看不到人影，等到加薪时才跑来甜言蜜语。据调查，有 47% 的员工在平时并没有和老板及时有效地沟通，而在这 47% 的人群中，仅仅有 3.4% 的人在和老板谈论“加薪”这个敏感话题时获得了认同。中国职场由于受到传统文化的影响，在平时注意和老板沟通的员工少之又少。大部分人并没有认识到加薪谈判的通畅与否受到业绩、老板性格、公司现状的影响。

加薪保证

张浩是某洗涤公司新上任的西南区业务主管，在这个行业里，他摸爬滚打了四五年，算得上是“职场达人”了。可西南区后情况却十分复杂，销售商不买他的账，手下人也不配合，团队没有凝聚力，人心早已涣散。张浩竭尽全力整顿这一区域，动用自己的人脉来打开市场。但他的顶头上司却嫌他动作太小，业务不突出。一年下来，西南区被张浩治理得井井有条，业务量有了稳步的提高，但是张浩的老板却没有改变其原来的看法。年终要根据业绩加薪，张浩怀疑老总故意无视自己的努力和业绩以避免给自己加薪，可他又不知道该怎么和老板沟通，不由得陷入了深深的苦恼之中。

职场中人都知道，有效与老板沟通是很重要的，只有保持与老板持续的沟通，才能相互信任，从而达到加薪的目的。一来沟通得当会得到老板的指导与帮助，提高自身的业绩，工作突出，加薪自然容易；另一方面也能在“企业资源分配”中保持良好的灵通性，为将来开拓

市场争取更多的信息。那么作为员工，如何有效与老板沟通，进而有计划地影响老板、形成对你有利的局面呢？关键要做到以下几点：

1. 明白自己的身份。

和老板沟通，心中一定要时时绷紧一根弦，那就是：要知道谁是老大。很多员工在和老板熟悉后，很容易犯没大没小的毛病，一般来说，职位越高的人越容易犯这个毛病。在自己的一亩三分地中发号施令习惯了，有时候难免会对老板指手画脚，直到被三番四次地打击、贬低后，才知道是自己错了。

从个人尊严的角度来看，任何人都渴望被尊重。做员工的希望被老板看重，老板难道就能容忍员工对自己的轻视么？老板的权威来自于员工的尊重，即使你和老板平时是好朋友，在工作场合也要记得维护老板的尊严。不能越是在人多的地方越没大没小，你觉得这样显得你和老板的关系不同寻常，老板却觉得你是给他丢了面子。只要你能时刻记得老板的尊严需要维护，那么你就会赢得老板对你的尊重、器重。这样一来，你再有什么困难，沟通起来就会方便得多，加薪的时候他也会主动想到你。

2. 要拥有和老板主动沟通的意识。

企业的每一位员工都应该具有积极的沟通态度，遇见问题主动和客户、同事、老板进行沟通，不要把问题积压下来。不要怕批评，有批评才会不断地进步。另外，对于一个问题也不要想得过于悲观，对自己要有自信。不要因为老板的个人疏忽而对自身产生怀疑或者疑虑，企业的发展靠的是团队的力量，众志成城绝对会帮助你解决问题。

谈到和老板的沟通，很多人都会有畏难的情绪。工作中接触不多和等级的差异导致人们不愿甚至害怕和老板沟通。尽管有时候老板对自己也算不错，自己工作还算兢兢业业，尽管心里也明白沟通很重要，但就是克服不了心中的畏惧。工作起来，总是老板没看到自己，自觉不自觉地避免和老板接触。平时不想引起老板的注意，没有良好的沟通，那么加薪的时候老板又怎么会想到你呢？作为员工要时刻有主动

与老板沟通的意识，这是十分重要的。要想加薪，不仅需要埋头工作，还要有效展示自我，让自己的能力和努力得到老板的肯定，才会有结果。只有与老板保持有效的沟通，方能获得重视，从而收获更多的机会和更大的加薪空间。

徐阳新到一个企业做管理，上任没几周，他就显示出自己优秀的才能，把自己的部门管理得井然有序。可是半年后他发现，自己的工作并没有得到老板充分的肯定，反而招致老板的质疑和不信任。他感到深深的困惑，认为自己没有达到老板的期望，于是更加努力地工作。一年之后徐阳的部门业绩更加突出，但在年终涨薪的时候，别的部门的涨薪幅度都很大，偏偏徐阳主管的部门业绩最突出，涨薪幅度却最小。这时候就算徐阳能忍，手下人都不干了。徐阳第一次跑到老板办公室认真地谈了一次话。老板对他们部门的工作业绩提出表扬，但更多地强调了他在工作中存在的问题，其中最重要的一点就是缺乏沟通。

徐阳有些不解，既然聘任我来，就是让我做事的，把这个部门所有的事情交给我就好了，为什么还要沟通，有这个必要么？

徐阳的障碍来自于他对沟通错误的理解。正是这种理解，造成了他们整个部门在加薪上的被动局面。所以说时刻保持和老板主动沟通的意识是相当有必要的，因为有效的沟通是获得加薪的保证和基础。

3. 揣摩心思也是一种沟通。

注重沟通方法，对于不同的老板，沟通方式会有所不同，但有一点是相同的，即沟通前要有充分的准备。提前的准备工作包括对沟通的事情要思考周全，你要提出什么问题，这个问题要如何解决，在你提出的解决方案里会遇到哪些问题，这个问题是否合理，是否可以通过努力来实现。

沟通不一定是坐在办公室内当面锣对面鼓地谈话，察言观色同样是和老板沟通的一种方式。真正懂得老板的心思，沟通才能畅通无阻，才能成为老板眼中值得信任和器重的人。

这里说的“察言观色”不是浅层次地满足老板的虚荣，不是听懂老板的弦外之音就认为能获得嘉奖的。察言观色为的是读懂老板的心理，是为能够深层次地解构老板思考问题的逻辑，深度解构老板的真实需求。只有做到这些，你才能和老板的步调一致，沟通也就会变得容易很多。

职场中有这么一句话：“会干的不如会说的，会说的不如能看懂的。”这话虽然不完全正确，但也揭示了很多道理。

在职场上，死板执行老板意志的人不如懂得老板意志的人。既清楚又能坚定执行老板意志的人，才能成为职场红人。很多公司能力出众的人得不到老板的赏识，原因就是和老板的目标不一致。就算你的能力再突出，也不容易被赏识提拔，老板他会觉得你和公司的蓝图不符而把你淘汰。

察言观色不是乱拍马屁，不是老板讲什么都大声叫好。而是要深度挖掘老板的讲话内涵，把老板不好讲出来的话讲出来。沟通不是化学实验，严谨地得出某个结论并不是沟通的目的。要记住：沟通的目的是为了解决问题，只要问题能解决，又何必在乎当老板的“传话筒”呢？

看准时机

谈加薪的时机相当重要，最好的时机稍瞬即逝。你可以考虑在公司大赚了一笔、老板心情极佳的时候去谈。比如公司一般在一个时间段要整理前一阶段的业务，如果业绩突出，公司获利丰厚，那在这个账目做出来的那一天可能就是一个提出加薪的好时机。想要加薪还要弄清业内的行情，如果你的薪水已经处于很高的水平，那提也是白提，要加薪就只能转行了。

要牢记，你找老板去谈加薪，是为了自己能更愉悦地呆在这里，而不是想要把事情弄得更糟糕，所以表现出稳定的心态和对公司非常高的忠诚度是很重要的，老板都会对员工的加薪特别慎重，努力解读

包涵在其中的信息量，不要叫他误会你要离开或者是对公司制度不满。同时你要对公司各个方面都要有独到的见解，并且保证这种见解是老板平时没有观察到的细节。如果能提出建设性的意见或建议，那就更能引起老板对你加薪的认同。

事实上，光靠你表现还不够。有的老板够开明，看到你为公司所付出的这一切后会主动给你加薪，但是更多时候，薪水是谈出来的。如何向你的老板开口提加薪，各行各业的人都有自己不同的方式，我们不妨多了解下，也好为自己的加薪多一些参考。

林总是某民营企业的老板，他说：“我希望员工每天汇报：我今天做了什么，完成了什么，发现什么地方出了问题。要知道，老板问这些问题，并不是不信任你，而是作为老板总是有很多事情需要关注的，不可能每时每刻留意你的表现。所以，如果你能及时向他报告，你的老板一定会认为你是一个有责任感、靠得住的好员工。这样一来，加薪又算什么问题呢？大家不要认为老板们总是舍不得加工资，其实对于表现良好的员工，老板是从来都不吝啬口袋里的钱的。换句话说，员工要做到有技巧地表现自己。”

孙逸飞是某企业主管，他说：“我不会直接提出加薪的，而是通过暗示的手法达到自己的目的。比如说我会找机会拿着报纸上的招聘广告跟老板说：‘我们这一行现在是朝阳企业，人才的需求量很大呀，各个公司为了挖掘人才给的待遇也很高。和我一起毕业的同学，现在在 XX 公司做主管，听说工资是我的两倍还多。’最后再给老板来剂猛药：‘我们公司最近有没有打算招人？’”

小齐是一名普通白领，他说：“基本上敢向老板敲边鼓的都是做到主管级别的人了，我是不敢直接提出加薪的。如果想加薪的话，我会巧妙地向老板提出要求，我觉得开玩笑式的说法出是最好的方式——在老板心情极好，和大家聊得热火朝天的时候，我就会开玩笑地说：‘头儿，这次我们干得这么好，你应该犒劳犒劳大家，给我们

加加工资吧!’这样既放松了大家的心情,又方便你自己和老板下台,并且不会留下‘后遗症’。”

其次,开口要选对时机。什么是对的时机?第一,你的老板当下的心情要够好。第二,建议你选在老板要交代新工作的时机,委婉提出需求:“如果我达成了工作目标,希望老板考虑给予薪资上的奖励。”

这一点是非常重要的,很多人在完成工作之后才会向老板说加薪的事情。老板的回答大多是:“我再考虑考虑吧”。所以,加薪最好不要在工作完成之后才提,不妨事先和你的老板要个承诺。

为什么选这个时机向老板要承诺?因为老板交代新工作时最需要你,自然会想听听你的想法,也较乐意给你未来的许诺。既然他不用立刻给你兑现,一方面他没什么立即要支付的成本,再来他也想让你把工作做得更好,有激励的意味在里面,这时向老板提出加薪也比较容易答应。

好了,万事俱备,只欠东风。现在到了该和老板谈一谈的时候了。

1. 开门见山。

遇到讲道理的老板,他很欢迎你跟他实话实说,因为这有助于实现老板与员工的有效沟通,从而降低管理风险。老板很清楚如果薪资过低的话会给企业带来动荡。

在一次员工聚餐会上,柴琳偶然从一位多嘴的同事口中听到了一个令她做梦也想不到的内幕:对方跟她同在一个部门,拿的工资却比她高得多。“论业务能力和业绩,我比她强;论资格,我比她还早进公司半年。难道仅仅因为她比我能说会道就注定要拿得比我多得多?”按捺不住的柴琳本想跑到老总的办公室去说理。

可是,公司要求薪资保密,柴琳当然不能自己听到的说出来,于是她跑到老板面前直截了当地要求老板给自己加薪。老板笑着问她,理由呢?她将自己应该加薪的理由一个个罗列出来,老板听完之后笑着说:“很不错,你很有勇气,就凭这敢说敢干的性格,我就给你加

工资！不过，加薪是对你以前的工作的肯定，以后还要倍加努力，只要你肯用心工作，公司不会亏待你的！”

如果你真的有加薪的资格，那就不妨大声说出来；但如果你只是想当然，那么劝你最好还是不要去冒这个险，否则，难免要碰个大钉子。还给老板留下一个“干活不努力，要钱却挺来劲”的不好印象。

2. 用实力说话。

有的老板喜欢柴琳那种直来直去的性格，可有的老板却并不习惯那种开门见山、张口谈钱的做法，他们更相信的是用实力说话，“说得好不如做得好”。对于这样的老板，你自然要用实际行动来打动他们的心了。

吴彤连续几次在部门的绩效考核中名列前茅，但薪水就是没涨。于是他认真总结了一下，发现主要是由于自己平时在办公室里表现得不够勤奋和积极，只知埋头苦干做自己的事，不知道要多面地展示自己的才能。

认识到自己的不足以后，吴彤不仅把自己的工作做好，而且尽量把工作做得好到出乎老板的意料之外。除此之外，他还尽量帮助同事，适当加班。两个月后，同事、主管都对吴彤的评价有了质的提升，等到项目成功收尾时，吴彤的工资比以前涨了许多。

用实力说话这种办法的好处是员工不必在工作之外花费太多的心思，只要勤勉做事，就能赢得老板的“芳心”。

要求加薪是员工上进积极的表现，这不是和老板在讨价还价，要准备好充足的加薪理由，还要有端正的态度，才能得偿所愿地得到加薪。

沟通有术

又到了一年需要涨薪的时节了，你带着这一年的业绩兴冲冲地走到老板的办公室，却发现你的努力无法得到认同。这无疑是最痛苦的一件事情，原因就出在沟通的方式上。沟通如不能得到老板良好的反

馈，的确会打击工作积极性。很多人认为这是老板有意地忽略你的成绩，其实不然，老板常常对员工听到回答后的反应感到十分惊讶。所以当老板反馈不佳时，你首先要判断自己是否在沟通方式上存在问题，是否可以让老板真正意识到你的价值。

寻找合适的沟通方法与渠道十分重要。那么如何沟通才能达到加薪的目的呢？一般需要做到以下几点：

1. 要真诚地尊重老板，不要还没听完他的反驳就跳起来大骂老板黑心。

老板能坐到今天的位置，有今天的成就，是其努力不断的结果。他做出的判断更是有其过人之处，当他指出你问题所在的时候，你要细心聆听。千万不要因为一开始没达到自己想要的效果而气急败坏，那样更不利于你达成加薪的愿望。尊重老板是作为一名员工的首要原则，要表达反对意见也要仔细地听完老板的话再说。

2. 要善于研究老板的个性与做事风格，不同的老板有不同的个性。

有的老板只要你说得在理，就会虚心纳之，他们更善于倾听；而有的老板却更喜欢发表自己的见解。所以，根据老板的个性寻找一种有效的沟通方式是成功加薪的关键。当一种沟通方式行不通的时候要及时改变另一种方式。老板都不耐烦你的苦情牌了，你还在那大倒苦水，“痛陈家史”，势必会引起老板的反感，加薪也只能化为泡影。不是老板无情，而是不识时务。

3. 该聆听的时候聆听，该关心的时候关心。

老板也需要员工的理解和体谅。设想，你若能为老板着想，体会他的难处，他会怎么看你？对这样的员工老板会觉得你有情有义，值得培养，给你加薪也在情理之中。因此，当老板对你诉苦的时候，你也要仔细地去聆听，并表示理解。这样就算这次加薪不成，老板也会对你心生好感，下一次再加薪的时候，你会占得先机。

沟通之难，难在本位主义，难在双方都从自己的角度出发，寸步不让，以自己为裁判，去判定这件事情的对错，那么出现问题也就不奇怪了。

太过在乎自己想要得到的东西，就会失去自我。要知道，你刚来公司的时候老板看重的是你的能力，如果过于在薪水上较劲，反而掩盖会你的这些优点，到最后只能是得不偿失。

很多人因为沟通不利，自己加薪的愿望没达成，就把老板当作假想敌，心态发生了深刻的变化。这时老板一定能够感受到你的情绪不对，这样彼此都会心存芥蒂，反而更加谈不拢。因此，请你一定要学会换位思考，千万不要以为心里的藐视和敌意老板看不出来，人的任何观点都会不同程度地显现在脸上，见多识广的老板是很容易看出来的。

有理有据

沟通的终极目的是为“加薪”这个目标服务的。当你准备和老板去谈加薪的时候，一定要找好论据，有理有据地进行谈话。

该是和老板要求加薪的时候了。但是，怎么谈呢，希望加多少呢？第一个问题很容易解决。你当然不能就这么径直走进老板的办公室跟他说：“我要涨工资。”你应该先向公司说明你的能力和价值，比如，你去年的销售业绩，你如何为公司争取到一个关键的客户等等，要全面介绍自己的业绩和能力，并强调因此你对本部门和公司做出的贡献。

你不要把谈话看作一场折磨和斗争。你要知道，能有和老板进行私下谈话的机会标志着你在公司已经有一定的地位了。这是一个好兆头，所以对谈薪这件事要充分重视。

在与老板谈话前，你不妨先发封邮件预约一下，要明确写到：“希望能有时间与您单独交流。”请老板吃饭是个不错的选择，边吃边谈大家都会觉得放松。这既不会受到其他外因的干扰，又能和老板进行最直接、最有效的沟通。

预约是如此之重要，但你可能不清楚老板是否有时间和你一起吃饭。如果你的老板是较内向的人，他可能更喜欢通过邮件的方式与员工沟通。那么，你可以变面谈为通过邮件进行交谈。当然，发送邮件并不意味着你可以无所顾忌、天马行空，也是要多花些心思的。比如，如果你想给看惯了黑白邮件的老板来点惊喜，那就制作一些新意盎然的动画邮件。不过，切忌在上班时间内进行这种私人联络，以防引起老板的误会。而且当你要与老板谈论很重要的加薪话题时，还是应该面谈。邮件只能作为预约的一种方式。

好了，老板同意和你单独谈话，这是个好的开始，你要精心装扮，衣着风格尽量和老板风格相似，但是千万别穿得盖过老板的风头。会谈中，聪明地模仿老板的穿着，会让老板不知不觉中与你感觉亲密。此外，特别惹眼的新潮前卫的服装，还是别在老板面前展示为好。谈话开始了，不能直奔主题，上来就说加薪的事情。你和老板之间的关系是因为工作才产生的，老板看重的也是你的工作能力，关心的是你的工作质量。因此，虽然是私下谈话，也要以工作为开头。这样才能更加容易进入谈话的氛围，毕竟工作是双方的共同话题。

这时你的心态需要平和，谈话要在平等的基础上进行。只知对老板阿谀奉承，事事都顺着老板，让老板成为谈话的主导，你的加薪计划恐怕就要泡汤了。因为是私下谈话，所以对工作安排、人事安排等事情的一些自己的看法，成熟或不成熟，都可以提出来，但要注意提出的方式。你是提出疑问，让老板解答，而不是和老板争论。你提出看法的目的是为公司着想，为老板着想，这样才能让老板更容易信任你，让你的加薪计划得以实现。

在这个过程中，除了要注意自己的话语外，身体语言也很重要。不良的动作习惯容易令老板感到反感。如果是异性老板，你就要更注意自己的肢体动作了。女性员工见男性老板时，在举止、笑容、眼神等方面不要给对方造成什么暧昧的暗示；男性员工见女性老板时，则不能流露出轻视的态度，身体语言也不能肆无忌惮。

进入交谈之后，要总结今年的工作经验，多谈自己的特长、对工作和公司的看法、对未来的打算、努力的方向等。如果能结合整个行业形势，对公司提出一些有价值的建议，肯定会令老板刮目相看，这样更容易博得老板的信任，觉得你可堪重任。

但是，在谈及公司问题的事情上要注意分寸，公司公开宣布的事可以说，道听途说的事就免谈了。有关公司的事，老板没有主动提起，你就不能穷追不舍地问。

在谈判的过程中，要注意老板的面部表情，这是聪明的员工应具备的素质。如果老板眉头微皱、面色不悦，那你就要想想自己的言辞是否过于激烈；如果老板抬手看表，那你不妨征询一下是否需要改约时间；如果中途老板接听电话，那你应从老板的声调、语气上判断是否需要回避；如果和老板持不同意见，那你也不要急着争辩，应整理好思路再说；如果遇到老板情绪激动，那你不要硬顶，应等到对方情绪稍平时再表明意见。此外，不要擅自打断老板的话。

当你和老板谈话时，一定要知道“三不原则”：即不要在老板的办公室里停留太久，不要靠老板太近，也不要碰老板办公桌上的东西。

知己知彼方能百战不殆，想要顺利达到加薪的目的，谈话中首先要摸准老板的心思，了解他对你的看法，你的所作所为，他是否满意，为能否加薪摸个底，在此基础上再与老板进行沟通，就可以顺利得到加薪了。

对于加薪问题，老板的意志占主导地位，因此适当的采用逆向思维的方式，在这个过程当中首先需要掌握的是老板对你的态度。我们可以从这样几个方面来探究老板对你的认可度。

第一，可以问一下公司的年度计划，明年有什么发展计划，老板对你有什么期望和要求。

第二，询问老板对自己一年来的工作有什么看法和批评建议。

第三，弄清老板对公司今年发展的状况是什么态度。

第四，了解老板对行业未来的信心。

第五，询问老板对谁的表现最满意，告诉他自己很有危机感，渴望不断学习，希望老板能够推荐学习的榜样。

综合以上五点老板的看法，其实就是向他寻求他对你的认可信息。通过以上几个问题可以得到下列四个信息：

1. 对自身的期望和要求，体现出你对公司是否有价值。
2. 老板对你的工作是否满意，有哪些还需要提高和改进。
3. 弄清老板对公司新的一年的工作部署，了解你将要承担的职责，是升职还是调职，这样有助于你安排自己的规划。
4. 如果你任职的部门是非核心部门，那么要清楚你是否可以为企业做出贡献，对于企业而言你的不可替代性是在哪里。

了解这些信息后可以知道你跟老板想法之间的差距，加薪是否有戏大概也就能得出结论了。

谨防误区

沟通需要揣摩老板的喜好、心思。每个企业都有一定的规矩、制度，不管是在宽松的企业氛围还是在严谨的企业文化下，每个企业都有一条不可逾越的红线，把握住这条红线，采用适当的方式方法，在适宜的时间提出来，就会得到合理的回馈。适宜的时间和地点要根据具体的问题来设定。

在职场生活中，不少人害怕和老板进行沟通交流，之所以有这种想法是因为他们的认识中存在偏差，走进了沟通的误区。一个优秀的企业，强调的是团队的精诚团结，其中，如何沟通就成了一门大学问。可是，在现实生活中，老板与员工之间相互沟通并不是件容易的事，沟通是为了消除误会，增进了解。如果彼此缺乏沟通，就会产生矛盾，酿成隔阂，影响企业的正常运转。由于受社会的影响，员工对沟通的理解往往存在一定的误区。

只有认识到这些误区，规避开来，你才能和老板更好地交流，达到自己加薪的目的。

误区观点 1：和老板走得太近，别人会有看法。

其实这种观念在许多人的脑海中根深蒂固，小时候上学不愿和老师接触，怕同学认为自己是“打小报告”的叛徒；长大后不愿和老板沟通，怕被同事误解为“抱粗腿拍马屁”。这一观点导致了员工习惯性地跟老板保持距离，以免引起他人的误解。

很多入职多年的员工已不像初入门时，见了老板就低头走过去。可是在沟通这件事上仍然迟疑：和老板交流会不会被认为拍老板马屁？或者，该不该给老板提忠告？事无巨细都汇报，还是只努力干活，做好自己的本职工作？办公室纠纷上演时，该将底细和盘托出，还是打太极，一问三不知？这些都是老员工们思考的问题。

芊芊和张惠是同时入职的，条件相近，性格却大不相同。芊芊比较注重自我提高，埋头苦干，不大关注老板的看法。张惠则是和谁都打得火热，被办公室的人戏称为“沟通专家”。老板自然是关注张惠多一些，因为她相当注重他人的看法，同时也就意味着她能改正自己的很多毛病。对自己的老板，更是务必使他感受到自己的存在和进步。

过得半年，张惠升职了，芊芊却想不通自己为什么还在原地踏步。芊芊没意识到老板是与自己有根本利益关系的人，所以在平时沟通不沟通上必须多做权衡。

误区观念 2：老板问一句就答一句，不主动多说，言多必失。

和老板相处不是一件容易的事情，传统文化教育我们“沉默是金”。在工作之中，由于说话吃了亏、受了挫折，这些或多或少地都让人们老板保持着一定的距离。不远不近、不亲不疏才能叫自己更加有安全感。

孙浩在这家公司已经干了两年了，耳朵里听到的全是老板的不是。老板是雷厉风行的一个人，这样的作风很容易招来众人的非议，尽管出发点是好的，但是员工们的抱怨还是很大。孙浩很想把真实情况反映给老板，也想劝他在管理方式上能够稍微柔和点，但他又怕自己身为一名员工说话不够分量，被老板误会成爱传闲话的小人。在老板和

员工的例行谈话会上，他总是欲言又止，最终还是选择了沉默。那么他该不该说呢？

该说！身为员工，完全有必要也有责任给自己的老板有针对性地提出中肯的意见，这其实也是老板所期望的。老板一般会希望企业中有见识的人，这样企业才有发展前途。不说代表你安于现状，对公司促进不大。因为害怕不敢说的往往是碌碌庸才，想加薪或者提拔那也是不太可能的。

误区观念 3：在老板面前就只应该展现优秀的一面，不能暴露自己在工作中的错误和短处。

几乎所有员工都愿意让老板看到自己良好的素质和优点，但这必定要经历一个漫长的、甚至不顺利的过程。员工往往不愿意老板看见自己吃力地工作，不想让老板看到自己的错误和短处，所以，在成绩不突出的时候更加不愿意和老板交流。

张翔所在的小组是公司有名的“尖刀排”，什么搞不定的任务派到那里，老板总是最放心。每次张翔部门都完成得很好。但是事实上，人员不齐，设备没有到位，资金预算压到很低，这些问题叫张翔和手下人都苦不堪言。完成一个任务已经是 200%的努力了，但动辄还会有新任务压上来。每次张翔准备拒绝时，看到老板期待的眼神，总是欲言又止。

谁叫老板信任呢，没办法，干吧！所有的事情只有他自己一人解决，还要忙着安抚员工的情绪：为什么其他部门那样清闲，我们成天累得要死却和他们待遇相同？

到最后张翔终于崩溃了。在老板面前痛哭一场，说自己准备跳槽，再也做不下去了，过去这一年简直就是地狱般的折磨。

老板意外地看着失态的张翔，惊讶得说不出话来。最后老板说：“我一直对你抱有很大的期望，认为你很有能力，这些事情都在你的能力范围之内。你要是干不下去的话，怎么不和我早说呢？”

一般来讲，老板都很喜欢积极的员工，更看重那种不诉苦、能承受工作压力的员工，这就造成两种极端：活泼机灵、知道诉苦的员工，老板会更容易知道他实力有限，从而把比较轻松的工作交给他；而后一种员工，老板会认为你能者多劳，把最为艰苦的、不容易解决的事情派给你。

这就是造成张翔压力过大的原因。及时的沟通非常必要，把自己面临的困难和需要协助解决的问题一一列出来，这绝对不是表示你能力不够，而是为了更好地完成工作。否则，个人的能力固然能发挥到极限，但是会承受过大的压力，从而产生不良的情绪。一旦被触发，将会造成精神崩溃。所以有什么事情都死撑着不放，绝对是不可取的。

误区观点 4：老板对自己的频繁询问是不信任的表现。

不少员工认为，老板交给自己工作，就应该充分信任自己，只要有业绩就可以了。老板不要过于在乎过程中的细节问题，更不要指指点点，否则会有一种不信任的感觉。

春秋战国时期，一代宗师墨子有名得意门生叫耕柱。不过，他老是挨墨子的责骂。有一次，墨子又对耕柱开始了指责，耕柱觉得自己非常委屈，因为和许多门生相比，大家都公认耕柱是最优秀的学生，但又偏偏总是遭到墨子指责，难道老师这样不信任自己么？一天，耕柱终于忍不住了，他愤愤不平地问墨子：“老师，难道我竟是如此的差劲，以至于要时常遭您老人家的责骂吗？”墨子听后，不动肝火地反问道：“假设我现在要出远门了，依你看，我应该要用良马来拉车，还是用老牛来拉车？”耕柱回答说：“这算什么问题，谁都知道要用良马来拉车啊。”墨子又问：“为什么不用老牛呢？”耕柱回答说：“因为良马可以担负重任，值得驱遣。”墨子说：“你答得非常正确，我之所以时常责骂你，也是因为你能够担负重任，值得我教导与匡正。”耕柱这时才恍然大悟，从此放下了思想包袱。在这一方面，耕柱做得非常好，他能大胆主动地与老师进行沟通，消除了心中的郁闷。

以上四个沟通的误区是最常见的。尽管这些观念的形成是有客观原因的，但是当你被这些观念支配的时候，你需要辨别一下，哪些观念已经不适合当前的环境和老板，哪些观念是早已需要放弃的；哪些观念需要重新塑造。你还需要搞清楚，克服观念的不利影响，应该注意些什么。合理的沟通观念是：和老板沟通是工作中的重要职责，从中你需要了解老板意图，获得老板支持，把握自己未来的工作方向，在计划上与公司发展统一步调。

沟通是双向的，既要表达也要反馈，这两者是缺一不可的。几乎每一个员工都很在乎老板对自己进言后的反馈。良好的反馈会激发员工沟通的积极性，而不适当的反馈会挫伤沟通的积极性。

有时候老板脾气急躁，员工的想法让他情绪波动很大，甚至做出一些错误的决策。这样，员工就会很紧张。老板习惯发号施令而不是与员工商讨，所以员工会感觉自己是被动的，只要服从就好，不需要主动积极地提出自己的建议。如果老板的态度有过几次不良的表现，比如瞪眼睛、用难听的语言中伤员工、突然打断员工兴致勃勃的谈话等，员工就会产生排斥情绪。尽管老板都希望员工和他主动地进行沟通，但是很多老板会在不经意间给予员工不良的反馈，比如：老板很忙，边听你说话，边看电脑，这样传达给员工的一个信息是：不希望被打扰，员工沟通是一个添乱的事情。老板的决策会直接影响自己的绩效，为了保证沟通的有效性，员工不得不小心地选择合适的时机，避免自己的意见被否决，于是减少沟通的次数。老板没有实质的反馈，尽管沟通次数很多，但是缺乏有指导意义的反馈，员工感到沟通没有效果，沟通的积极性也就降低了。如果老板在沟通中指导过细，就会让员工感觉到每一次沟通都少了工作的自由，甚至感觉不知所措，那样员工就会有意无意地躲避老板。

漂亮收尾

谈判的时间过得很快，老板对你的态度如何，对你加薪的申请认可不认可，这时候你已经基本清楚。那么随后你就要适时地退出，没完没了地纠缠很容易引起老板的反感。谈判收尾也是需要技巧的，因为每次谈判的收尾工作好坏，将影响到下一次谈判乃至整个谈判工作的顺利进行。千万不要认为到最后就能放松神经了，这样想的话，很容易叫你功亏一篑。

孙晓是第一次踏进老板的办公室。作为一个腼腆的姑娘，在平时的工作中她只会默默地在办公桌上耕耘着“自己的土地”。看到周围的同事都或多或少地得到了加薪，孙晓的心里也不免心动。听同事说老板很好说话，在办公室接见他们这些要求加薪的人时都是笑眯眯的。而只要你的理由足够充分，又有业绩，老板总会给你一个比较满意的加薪额度。听了同事们的议论，孙晓经过精心的准备，敲开了老板的门。

一切都很顺利，老板也果然如同同事们说得那样笑呵呵的。当孙晓结结巴巴地说完自己的加薪理由后，老板对她说：“你这样的员工确实是值得考虑加薪，你回去吧，我会在核实之后给你答复的。”听完老板的这句许诺后，孙晓内心的那个激动就别提了，在激动之余她的话匣子便打开了，把憋了好久的话都一股脑地倒给了老板听。孙晓讲得滔滔不绝、眉飞色舞，却没有看到老板已经几次皱起了眉头。

谈判的收尾办法很多，可以根据时间停止谈话，也可以根据内容自然而然地结束，如你和老板在薪金的问题上已经达成了一致，那就没有必要再谈下去了。

1. 根据谈判时间收尾。

老板开始看表了，这就意味着他认为这次谈话可以结束了。这时你就要做好起身告辞的准备。不过你最好主动地将这次谈话结尾，那样会给老板留下识大体、知道进退的好印象。

为了直达主题，你也可以采用在规定时间内说服老板这种方式收尾。

这种根据规定的时间来结束谈判的做法，具有较强的强制性和客观性。它可以促使你提高谈判效率，在规定的时间内做完应当完成的工作，可以起到自然、客观地调节谈判节奏和进度的作用，不管这次加薪的困难有多大，都要在计划时间内完成。当然，按时间因素来结束谈判有时也会影响整个谈判的连贯性，可能老板在一个问题上过于关注而一直和你讨论，那你的谈判效率就不会高了。

因此，要采用这种办法，必须要注意以下几个问题：

(1) 要尽可能地根据你的个人愿望和对老板的熟悉程度，来合理地确定具体的起止时间。最好不要不加分析地随意按照一般工作的作息时间来谈判。

(2) 和老板谈话时间的安排还应注意人体生理时钟心理特点，充分利用人们生理上的活动高潮时间，提高谈判的有效性。据专家测定，多数人一天的生理性活动能力有两个高峰期，一是上午九时至十一时；二是下午二时至四时。找老板谈话集中在这些高峰期进行，会让你取得事半功倍的效果。

2. 根据谈判进展收尾。

加薪谈判的收尾也可以根据这次谈判的进展来进行。具体问题的解决程度或以得出某种结论为止。比如这次老板同意在一个月以后就给你加薪了，你就应该考虑今天是不是该收尾了。因此，采用这种方法，应注意每次谈判的尺度要明确把握好，安排的内容不可过多，也不能过少，要尽可能地均衡，并且具有相对的独立性。

3. 根据谈判气氛收尾。

谈判需要一个和谐的气氛。在和谐的气氛中，大家都精神振奋，也容易使谈判取得进展和成果。反之，如果谈判气氛紧张，双方观点尖锐对立，老板坚决不同意加薪，那么你就要克制自己的情绪，看准时机准备停止和老板的对话了。

根据谈判气氛适时中止谈判，有利于缓和谈判双方的紧张关系，避免在谈判的过程中出现争吵和僵局。不过，提出中止谈判，应恰当

地陈述理由，切不可拍案而起“拂袖而去”或“挟包甩门”“不告而别”。这样做只会火上加油，不但于事无补，甚至还会危及整个谈判的顺利进行。

通过这些讲解，其实最重要的是员工在平时要多加强和老板的沟通交流。在日常工作相处中，和老板形成良好的沟通，不仅有利于薪资的提高，更能让老板在第一时间内知道你面临的困难，以及对工作的看法。职场，是由老板和员工双方构架而成的，良好的沟通能够促进工作的顺利开展。或许在沟通的过程中，你会发现和老板之间少了隔阂，最终成为一对好友也有可能。

第七章 禁忌——加薪也要讲个度

有的员工每次看到别人领工资都比自己多时，就无法遏制向老板提出加薪的冲动。但是如果加薪那么容易的话，那么每个人都会去找老板要求加薪的。据一项调查数据显示，要求加薪的成功率仅为 8.7%。这一数据很明显地显示出加薪的困难。

量个人情况而行

在职场中，薪水永远是员工最敏感、最关心的话题。据一份薪资满意度调查表显示，员工总体上对目前的薪资水平并不满意，回答“一般，不太满意”的达 55%以上。向老板要求加薪，就成为许多员工用来提升薪资的手段。加薪的目标是相同的，但是加薪的动机和方式却是不同的。那人们是为了什么而要求加薪呢？

1. 传统派。

传统型的员工对加薪没有太多技巧，他们提倡通过脚踏实地的努力工作来获得加薪。这样的方式看起来有些传统，但传统的方式往往具有别的技巧不具备的持久效力。现在正在各大电视台热播的《杜拉拉升职记》中所描写的入职早期的杜拉拉就是传统派的代表，她热爱工作，什么都积极向前，任劳任怨，但从长期回报来看却是丰厚的，甚至能得到超额回报。

2. 现代派。

会干的不如会说的，老板主动加薪这样的好事不会从天上掉下来，关键时刻与老板巧妙沟通才是让你获得加薪的关键。这点上传统派员工和现代派员工对老板的态度是不一样的。传统派讲究服从，而现代派更注重平等。他们重视现实业绩，认为员工和老板是互惠互利的关系，强调平等，同时在和老板交谈相处中还有一点小小的技巧，这种方式在现在受到了普遍推崇。该派别代表人物是“80 后”或“90 后”

这样刚踏入职场的新人，他们重视自我，重视实惠，在工作和薪资上要求立竿见影，敢于向老板提出这样或那样的要求。

3. 前瞻派。

不只顾着在现在的单位埋头干活，还会大胆展望自己的未来。前瞻派会随时评估社会形势，在就职时选择朝阳产业中的高绩效企业，即便是个人收入在本企业中只是处于一般水平，但也会比别的行业的工资高得多。前瞻派擅长从长远发展入手，立足现在，面向将来。前瞻派是职场中最为游刃有余的一派，他们往往也是较有心计的一类人，因此在加薪上也往往一帆风顺。

4. 实力派。

打铁还需自身硬，业绩是明摆着的筹码，能力是加薪的根本保证。要想加薪，必须提高自身实力。实力派最重视的是能力和业绩，他们在平时表现得有魄力，有魅力，往往超额完成任务，而且工作出色。但他们往往容易犯恃才傲物的毛病，在加薪中会有一定的阻力，而且时常遭人暗算。如果能遇到支持他们的老板，那实力派常常会成为一个公司的标志性人物，被竖做员工的一面“旗”；如果运气不好，遇到不能包容他们的老板，则发挥不出自身的本领，会觉得很窝囊。

5. “加官提薪”派。

与其苦干实干，不如巧妙晋级。官高禄自然厚，职位晋升不失为加薪的另一种捷径。由于“加官派”的人眼里只盯着晋升，为了达到目的，一切皆可以抛弃，所以常常显得很没人情味，一不小心就会成为孤家寡人。但是，由于有权力在手，高薪在握，他们表面上都显得风光无限。

6. 演技派。

老板在时，他们早出晚归、任劳任怨、工作投入，礼让同事，无私奉献；当老板不在或看不到时，就会变成另一副模样。他们用自己高超的演技让老板认为自己是实力派、传统派，从而获得加薪。

演技派和行贿在实质上是一样的，都是投其所好，只是表达的方式有所不同罢了。演技派或许会在短时间内获得老板的信任，但是长期下去就会露出真面目。但话又说回来，实力派在加薪晋级等关键时刻一定要学会表现，这样才会引起老板的注意，给予与你价值相符合的薪资。

7. 损人派。

通过使用一些阴狠毒辣的手段，来达到自己加薪的目的。损人派运用各种花招害人，通过在老板面前打小报告等形式达到损人利己的最终目的。损人派是实力派的天生死敌，“贬低别人、抬高自己”是他们最常用的招数。

8. 宽心派。

宽心派在加薪或不加薪这个问题上看得很开，加薪自然高兴，但不能加薪也不会垂头丧气——他们或随遇而安，或选择其他途径达到变相加薪的目的，或通过调整心态使自己快乐。宽心派的人大多在事业机关单位工作，因为加薪与业绩没什么关联，跳槽又不大舍得单位的清闲和福利，所以不如宽心、舒适地过着每一天。

所以，不同类型的人要采取不同的策略提出加薪，如果不考虑自身的性格特点，照抄照搬别人的“加薪秘诀”，那就达不到加薪的目的，甚至会南辕北辙。

量个人能力而行

加薪？你要考虑自己为公司付出了多少。要知道虽说加薪的方式有千千万万，但是这些都是建立在员工个人实力的基础上的。只有成绩摆在桌面上，那些千千万万的“加薪秘籍”才能为你所用。如果没有一份像样的业绩，你自己都会觉得底气不足，老板又怎么可能批准你的加薪申请呢？有的人在自己加薪愿望没有达成之后不考虑自身存在的问题，反而一味地在老板身上找原因，这样的想法是不正确的，对你工作的长远发展也是有害而无益的。

在埋怨老板没有给自己加薪的同时，应该先反省一下自己的能力是否达到加薪的标准。当思考自己是否有加薪的条件时，首先要想到老板为什么要给员工加薪。原因我们在之前已经讲过了，加薪是一种激励员工和认可员工的方式，那么，思索自己是否有加薪的条件，就非常容易得到答案了。

老是听到有人抱怨说，为什么老板在加薪的时候就表现出对自己相当不满意，平时怎么就看不出来？其实仔细想想看，这个问题还是比较容易理解的，老板和员工双方，在待遇问题上永远是对立的，双方都满意的状况不太容易出现。这个时候，希望你还是从自己身上多找找原因，看看你的能力是不是与现在的工资相符。如果真的差得太多，那你就可以选择跳槽。或者找老板谈，叫他把自己调换到能胜任的岗位上。如果不是，那么就要自己首先努力把工作做好，做出成绩来。出成绩以后，再向老板提加薪不迟，这个时候，你就会有底气得多。不管是什么样的企业老板，他们其实都希望留住有用的人才。

你的加薪理由是，工作量加大，薪水却没有增加。老板的想法是，你不说我怎么知道你工作量加大了？我看大家也都是这个工作量啊。

一个被老板倚重的员工是不可能得不到加薪机会的。对公司有奉献的员工，老板也不可能看不到。每一个老板都知道，人才是十分难得的。而且，培养一个合格的员工，要花费大量的时间、人力及金钱。因而，如果老板觉得你是一个可以托付责任、可以解决问题的员工，那么他就会觉得你是一个“好帮手”，好员工，就会想办法留住你。因此，除了口头的奖励之外，加薪是一种非常明确的奖励方法，目标就在于增强员工的向心力。

用具体数字证明自己的工作绩效或贡献。例如，谈成了哪些项目？这些项目给公司带来的利润是多少？为公司缩减了多少成本？生产力提升了多少等等。公司陷入困境时，做出了什么成绩？在人才严重短缺的情况下完成了哪些项目？成功地化解客户的刁难维护公司的

利益等。如果你在公司属于不可或缺的 20%骨干精英，可以用这个条件提出加薪。你的胜算在于虽然没有人是不可取代的，但替换一个人的话成本却可能超过为你加薪。

了解老板的立场，坚守职业道德，并尽心竭力地处理所交付给你的工作，就会被视为一个可以托付责任的人。而所谓能解决各种问题的员工，则是需要相当的工作能力及与人沟通、协调、配合的能力。

在工作中展现出来的专业能力及与人沟通协调的能力并非是生来就有的，这些能力都是需要学习和培养的。因而，工作时如果能以谦虚的态度去学习，不排斥新的观念、做法和技术，并且能与各行各业的人互动，培养沟通能力，你就能不断提高个人能力。

工作量的增加，不一定就代表被委以重任，只有证明自己以更有效率且更有创造力的方式承担了份外的工作，并在工作中严格要求自己，才能作为要求加薪的筹码。

不论多努力，如果你对公司的忠诚度不高，看起来不像值得加薪的人，那么一切都是惘然。

为什么有人会看起来不像值得加薪的人呢？

时间管理不好：你常加班吗？你常迟到吗？你经常加班到半夜三更吗？抱歉，没人看得到你在干什么。反而，公司需要你时，你永远不在，那么看起来就显得非常没责任感，其实你累得要死，大家却对你十分不满。

外表的疏忽：注意做一行要像一行。如果你干的是白领的活儿，却穿的像一个艺术家，那就是极为不妥当。你有加薪的能力，却没有加薪的外表。永远看起来像个昏昏欲睡的人，或衣服看起来很不像可以升职的人，叫老板一看到打扮就会眉头皱起，更不用谈加薪了。职场有“第一眼效应”，这个事实可怕的地方是，外表给人印象的重要性，远远超乎你的想象。

不要想着自己有内涵就可以不注意穿着。这个世界上，真的想体会你内在优点的人，其实真的不多！老板每天都很忙，哪儿有时间去关注你的内涵？

如果你没有以上的不足之处，却仍没有加薪，建议你考虑一下：你是否经常和老板的意见背道而驰？

不管你加薪的理由多足够，经常和老板的意思背道而驰总是惹人讨厌的。老板说这种解决方法好，你却非要用另一种解决方式。老板虽然也理解你的出发点并非不好，全是为工作着想，可是你却在这个过程中让老板的想法无法顺利推进。

所以在你加薪不顺的时候，请你鼓起勇气和老板开诚布公地谈一谈，加薪可能仍是遥远的梦，但老板可能会让你减轻一些工作负担，至少，让老板注意到是你在做额外的那些事情，让老板知道那个总理在文件堆后的你的名字，留下好印象还是相当重要的。

综上所述，对想要加薪的职场人提出实际的提议：

1. 使自己成为老板信任的、在工作上成为可以被托付责任的对象。
2. 使自己成为可以解决工作中出现的各种问题的人，而非制造问题的人。
3. 不断学习，增强专业能力。
4. 优秀的“时间管理”是职场中人的必备素质。
5. 让自己看起来有价值。
6. 不要和老板背道而驰。

首先，对自己作一番客观真实的评估。比如你现在的资历怎样，工作能力如何，是否出色地攻克了难题项目，为企业贡献了多少，你的能力和所获得的报偿是否匹配等。这些是一个员工在企业中最重要的立身之本，所以要客观地作出判定。

其次，你的技能是否是企业所需求的，你的潜力是否还很大，你的发展会如何帮助企业提升业绩，你的离去是否会给企业带来某种损失等。

“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期盼，特别是在当今的社会大环境下。加薪，其实也是一场企业与个人的价值博弈，在这场博弈中，企业和个人都想以最少的成本获取最大的收益：企业会通过考虑各种因素来确定加薪比例，达到吸引、留住员工，降低人才流失带来的成本，以及提升工作满意度的目的；而个人会通过要求加薪、晋升等追求个人职业价值最大化。

你自身的优势在哪里？你能够为公司创造多大价值？得出了这些答案，就找到了加薪的关键。如果每位职场人士可以将自己的职业生涯发展与企业的发展结合到一起，以自己与公司的共同发展作为工作的长久目标，那么加薪也不过是事业上升的一种表现，当工作业绩达到了一定程度必定能为公司带来相关经济效益。实现了这一个目标，也就做好了加薪的前期准备。

随着年龄和工作经验的增長，员工期望自己的薪资水平也不断得以提高。《财经》杂志的一项人才薪酬调查表明：人才的薪酬与经验成正比，经验多、工作时间长者获薪酬也多。

薪资所得说明了你目前的职位在单位的重要性如何。所以，你的工作表现绝对影响着薪水的高低。倘若你的成绩优异，工作也极富挑战性、专业性和独特性，老板也视你为手下爱将，自然而然，薪水势必也会得到明显且令人满意的提升。

最后，要判断自己是否处于企业的核心部分，这一点很重要。如果自己的职位处于企业核心部门或与企业核心项目息息相关，那么加薪成功的可能性就较大。总之不要因为不满别人比自己拿的钱多而向老板提出加薪的要求，如果没有仔细地思考这些问题，最好还是不要贸然触及加薪这个敏感的话题。

最容易对自己的价值出现认识偏差的是刚入职场的大学生们。他们往往在进入工作岗位一段时间后，会产生一些成就感。但是要知道，这种“成就感”与你实际所具备的“贡献力”根本是两回事。这时候

不要认为自己的贡献有多大，除非你在短时间内为公司创造了很大的价值，否则切不可自以为是地提出加薪，这样只会适得其反。

量公司情况而行

在职场中，不同文化的公司对于加薪的反应不一，且差距甚大。所以在你提出加薪申请之前，一定要事先了解企业的薪金制度与加薪文化，包括企业所处的发展阶段、目前的经济效益、具体的薪酬制度、整个企业的运营顺畅与否等因素，其中经济效益、薪酬制度两者最重要。在与企业谈加薪前，需要明白企业薪酬制度有何具体要求，对不同部门、职位有何不同规定。

在薪金制度健全、薪资领先业界的大公司，由于有严格的薪资体系、程序，什么岗位薪酬水平什么样已有一个严格的固定标准，一般可谈的空间就较小，就不太有谈加薪的必要。因为在这样的公司你的业绩都会被记录在案，业务主管会在你的条件达到加薪的标准后会主动给你加薪。所以如果你很有实力，而且很努力的话，加薪这件事情不用你开口的。但如果你所在的公司没有那么健全的薪金制度的话，比如说民企或者私营企业，你要提出加薪就要好好研究下公司现在的情况如何。

由于绩效加薪是永久性的增加，如果每年都实施绩效加薪，这样会不断增加企业的薪酬成本。于是很多企业选择了一次性绩效奖金的方式。一次性绩效奖金不仅可以避免企业薪酬成本的不断增长，而且还可以有效地解决薪资对比率处于上分位的那部分员工的薪酬不断上涨的问题，从而避免突破薪酬结构范围。实践中，很多企业都采取绩效加薪和一次性绩效奖金交替使用的方式。对于处在初创期、快速成长期的企业较多采用绩效加薪的方式；而对于处在平稳期、衰退期的企业则更多地采用一次性绩效奖金的方式；当企业处在成熟期的时候，则是两者交替使用的最佳时机。

如果你错估形势，在公司觉得人员冗余或者是业绩不好的时候提出加薪的要求，搞不好老板原本觉得你还可以，这时反而觉得你斤斤计较，而且不顾企业的死活，因此在跟老板谈薪水之前一定要慎重考虑。

量老板性格而行

对于资深职场人士来说，虽说不会再因为提出加薪而胆战心惊，但和老板的谈判却仍然是一件需要事先分析和准备的事。即便你觉得自己手中握有足够的加薪条件和筹码，你仍需要用老板容易接受的方式来与对方沟通。如果你在说加薪时从老板感兴趣的地方入手，能叫老板听进你的需求，才能事半功倍地实现你的“薪愿”。但是如果你采取的沟通方式是错误的话，那么不但得不到加薪，反而可能让老板对你的印象变坏，在日后的加薪申请中也会变得困难重重。

从对企业的掌控力度和对员工的管理方式来看，老板的性格大致可以分为四种类型。为了更加直观地说明，我们用红、蓝、黄、绿四种色彩来标记这四种类型的性格。红色性格的老板是充满激情的带动者，善于用自己的热情来感染他人，十分重视团队协作，视和员工交流为必不可少的工作。蓝色性格的老板善于分析，在工作中谨慎仔细，对各种情况考虑周全，在公司中强调合理性、公正性。黄色性格老板控制欲特别强，在他身上具有很强的责任感、出众的决策力和自信心，而他们所欣赏的员工也往往是带有这种特质的人。绿色性格的老总是和平主义者，为人宽容透明，处事和风细雨，最不乐意看到公司里发生人际冲突。

所以在你下定决心要加薪的时候，应该注意自己是否掌握了老板的性格特点，这样才能更好地帮助你达到自己的目的。

Vicky

年龄：29岁

在职企业：国内某知名广告制作公司

职位：策划部总监

Vicky 从事广告策划工作多年，有丰富的专业知识和出众的业务能力。她曾经不止一次向老板提出加薪，而每次基本上都能够获得满意的结果。别的同事在羡慕她的同时也提出了疑问——为什么 Vicky 的加薪申请每次都能很顺利地通过，而和她同样级别的总监的工资却没她涨得这么快。其实，Vicky 对加薪也经历过踌躇、犹豫的阶段，对自己提出的加薪申请，是否会得到老板的良好反应感到忐忑不安，直到有一天她总结归纳出了她的主管上司是个黄色性格的人。Vicky 懂得黄色性格的老板欣赏的是说话、做事都干脆利落的员工，对能承受大强度压力的人更是不吝赞美。所以在每次申请加薪的时候，她都会强调：“让我告诉你我在过去的一个项目中中所做的努力……这是我对下面几个项目的计划书……我相信，好的策略会帮助我们不断取得胜利。现在我们的企业有很好的机遇，坚持下去的话我们会成为行业中的领头羊，我会带领我的团队为公司创造更大的价值。” Vicky 在加薪的时候重点强调的是自我价值，但在同时，极力避免给老板一种妄自尊大的感觉。告诉老板你的能力将会带给他哪些收益。在老板明确了这些信息之后，Vicky 接着向老板说：“在您的领导下我们取得了这些成就，我觉得我的能力可以承担更多的职责和挑战更难的任务，如果我现在的表现令您满意的话，我希望得到相应的报酬。”

Vicky 深知，在黄色性格类型的老板心目中，能力等同于薪水，只要向他展示你的能力，表示你愿意承担更多责任，那他就认为你有权获得更高的薪水。

Vicky 的加薪成功，向我们展示出这么一个道理——只有用正确的方式和老板沟通，你才能更轻松地获得高薪的报酬。一旦让自己拥有了这种本领，加薪的成功率就会非常高。

与之相对应的是，员工不清楚老板的性格，想当然地运用各种手段逼迫老板就范。殊不知，这却早已触及到老板忍耐的底线，最终加薪不成反被开除。

量市场行情而行

前文我们提到“顺境加薪”会让你事半功倍，那么，“逆势加薪”是绝对的禁忌吗？

当然，逆境中也不是全然没有机遇的。虽然大环境不好，但公司的某些部门或是某条产品线却一枝独秀，如果你又恰恰幸运地身处其中，抑或你手上负责的项目进展顺利，即将精彩收尾，那么你不妨试着请老板适当“鼓励”一下。

时下的不景气往往让你的加薪策划难有胜算，但是恰恰逆境中方显真本色。如果你今年的加薪要求被拒绝了，那么也不要介意，我们完全可以立足长远。职位和薪水并不是考量成长的唯一标准。充满朝气的我们，可以在工作稳定后再考虑升职和加薪，不必为一次加薪遭拒而耿耿于怀。

首先，工作规划积极主动。

其实所有的老板都不会排斥给优秀的员工加薪，关键在于这个员工能够充分证明他的有效价值。并且越是在逆境的时候，好员工的价值越能凸显出来。如果在逆境中能主动规划自己，争取更多项目，承担更多责任，那么日后加薪和提升也都会是顺理成章的事。

此外，多提出创意帮助公司度过难关。

有这样一个精彩的案例：因为经济不景气，国内外很多玩具大公司都濒临倒闭。有个年轻女孩，就职于一家大型的玩具公司，她发觉他们的销售人员因为经济不景气而士气大减。于是她开始思考怎样才能激励一线的销售人员，后来她提出了一个方案，即是通过改变佣金的计算方式，让一线员工更富有工作激情。虽然公司所付出的薪金稍有增加，但预期的销售效果却会十分可观。这让公司上层觉得这个年轻人很有想法，第二天她的方案就被通过了。同时公司里的同事也对她刮目相看，重新审视这个年轻的女孩，觉得她能够预见到公司未来可能出现的管理危机，是非常有价值的员工。所以如果员工能够主动

地帮公司在逆境中找到顺势而上的方案或机会，就能在公司里特别显出自己的价值，那么在下次开口要求加薪的时候，自然就更有主动权了。所以在遇见经济危机时，最务实的做法应该是多动脑筋，多想办法，多提有益的建议，并且多主动承揽一些责任，立足长远，为自己以后的发展奠定良好的基础。

其实逆境对于一个觉得自己很有价值的人来说，是一个大显神通的绝好机会。第一，这将是很好的自我成长、自我磨炼的机会；第二，这是很好的体现自己价值的机会。如果你一个人可以做两个人的事情，公司把另一个人裁掉，把另外一半工资分给你，老板也觉得非常划得来，当然前提是你能为老板创造价值；第三，这将为加薪提供大好的开口机会。如果能够把握住机会，在下一次要加薪的时候，成功的可能性就会大大增加。

如果你在职场中并非那么“抢手”，那么在逆境中最务实的做法还是保守策略，站稳脚跟，多动脑筋，发挥创意，充分显出自己不可取代的价值，争取为下一次加薪加分。

当然了，想要在逆境中成功加薪，关键是要把握好时机。如果分寸拿捏不好，老板会觉得你时机敏锐度太差，非但难以如愿以偿，还会给老板留下贪得无厌的不良印象，这对于个人以后的长远发展是极其不利的。因此提“薪事”一定要看准时机，如果你正遭遇以下状况，那还是先把“薪”事藏起来吧。

1. 公司正处于危机状态。公司的年报公布出来以后，如果看到财务状况不容乐观，管理层已经开始控制成本了，那么就不要再按照自己的时间表去冒失地提加薪。

2. 直属上司处于自身难保的状态。有个职场新手曾依照专家建议的加薪技巧，亮出业绩和老板谈加薪。谁曾想两周后，老板却因为陷入公司政治风波而被开除，他的加薪策划也便不了了之。

3. 手头项目处于刚开始的阶段。如果老板刚刚对你委以重任，而你又还没有出色的成绩单，还是免开尊口吧。

4. 盘点自己的工作表现，是否要好于顺境，是否具备超值的表现。如果仅与平常相差无几，可能也不是很好的时机。

很多人在薪资与成长机会两者中找不到平衡点，这时候就需要从以下两个方面分析了。

1. 看年资。

越年轻的人，如工作经历在五年以下的人，越不应该看重薪水，而应该把握住成长机会，这样未来的薪水才有可能成倍增长。

2. 工作年限与个人性格。

对于生活满意度的重视程度，如果大于工作成绩感的话，就不要随波逐流，一定要坚定自己的信念。其实只要用心去做，永远在想如何能把这份工作做得更好，便可以在自己的岗位上有所成长，聪明的人在哪里都会有成长，都会有收获。

但是总体上来讲，你还是不要逆势而动为好，加薪也要量市场行情而行。

如果面对你加薪的要求，老板的回答是“公司已经冻结了薪资”。你就应当考量一下，如若愿意继续做下去，就应当明确表示：“非常感谢您，至少您考虑过这事，我也知道这样的事情让您很为难，您放心，我一定会继续努力下去的。”

即使加薪不成，不得不走人，也应和老板委婉地说明，“我很希望再跟您继续学习，但是我真的有不得已的苦衷，万一您真的很为难的话，我可能要离开公司一段时间，等到我的情况比较好了，并且您还需要我的话，我仍然很乐意回来效劳。”一定要用很委婉的口气，这样才不会让老板很难堪。因为在逆境的情形下，谁都有吃回头草的可能，因此不要切断所有的退路。

假如遭遇“加薪”不成，却还想“曲线救国”，争取带薪休假、培训机会等福利，那一定要慎之又慎。

尤其是对于带薪假期的要求，一定要经过成熟的考虑。如果大家都在拼命苦干，业务繁忙，然后一个人说“我要去休假”，这样传达

出来的工作态度可能很不合适。所以，在公司业务繁忙的时候提出休假，实在是下下之策。

而对于培训的机会，主要看能否找到一个精准点。比如两个部门裁员后合并成一个部门，可能产品结构、组织结构都发生了一些变化。如果能发现新产生的组织架构里面需要一项新的技术，并且是大家没有的或比较缺乏的，那提出培训需求，是切实可行的。但是如果在这个时候莫名其妙地提出要回学校念 MBA、EMBA 的话恐怕就有点离谱了。

然而，如果公司不给加薪的就是因为公司真的没钱，公司的经营状况真的很糟糕，那“曲线救国”的做法是行不通的，还是老老实实把手上的事情做好，会比较保险一点。因为现在要求加薪，所传达的信息就是与整个公司不同心同德，是非常不合时宜的。

加薪固然是每个人都希望达到的目标，然而在现实中很多加薪带来的却并不是喜悦。因为薪资，原本上下一心的企业变得分崩离析，原本精诚团结的部门变得四分五裂，原本和睦融洽的同事之间变得剑拔弩张，这些问题都是存在的。关于加薪有度的看法，各种议论甚嚣尘上，不一而足，有代表企业方的，也有代表被雇佣方的。但是因为加薪而阻碍了自己的职场发展之路，恐怕不是你的初衷。

加薪要有度，量力而行之。

第八章 跳槽——寻找另类空间

如果职场是一部大型复杂的器械，我们便是机器中的零件，在自己的某一个岗位上兢兢业业地耕耘着“小小一亩田地”。当你不满足于现状，渴望到更重要的位置发挥作用的时候，渴望因为自己的职位提升而能带来高薪水的时候，也许摆在你面前的是不同的路线和选择：有的能直达目标，有的却可能需要你迂回绕远甚至让步。为了获得更高的薪水而跳槽，需要事前三思和一定的技巧。

三思而后行

如今，为了找一份自己心仪的工作而频繁跳槽的人越来越多，身边的朋友聚会时，跳槽一直是一个热门话题。从求职者的角度来看，按照自己的想法随心所欲地跳槽是一件很“酷”的事情，但从个人职业发展的角度来说，在一个公司工作时间的长短和跳槽的次数对自己的职业发展有着重要的影响。

你现在所在的行业发展趋势对你的职业生涯有深远影响，甚至决定了你未来职业发展的走向。如果这个行业没有发展前途，是逐渐被社会所淘汰的夕阳企业，那么无疑你所在的公司就没有发展前途，而你作为这个公司的员工，自然也就不可能谈什么发展了。所以，你理应将眼光放得更长远一些，预见一下公司未来会不会由于行业的没落而被波及淘汰，千万不要因“加薪”而热昏头脑，被眼前的小惠小利蒙蔽了双眼。常言道：“人无远虑必有近忧。”如果没有长远的规划，你损失的不仅仅是金钱，还有宝贵时间和精力。

当你在现在的公司通过之前种种努力都没有获得理想中的薪水，似乎只剩下辞职这一条路可以走了。跳槽还是继续做，判断的依据并不是你所想要达成的目标，而是你现在的实力是否可以帮你获得更高的薪酬。所以在跳槽之前不妨先保持冷静，从以下五个方面对自己做一番评估。

1. 在现在的公司内是否还有进取和发展的空间。

当你自己认为在现在任职的公司该做的努力都做了，但是老板还是不同意你加薪的申请时，或许就是你该考虑离职的时候了。但是在此之前你要认真地考虑除了在薪水上没有提高之外，公司别的地方是否还能帮助你提高。比方说，自己是不是还有机会和客户交换名片，是不是还能为自己积累厚实的人脉。这些都是考验你是否离职的一个重要指标，因为这代表了你是否还有拓展人脉的空间。

如果你在公司里担任过各大部门的工作，熟悉所有业务，也累积了足够的工作经验和跳槽资本，继续留任的话，在技能、人脉、薪资上都不大可能再有进步空间，这种情况你再考虑跳槽也不迟。

从第一份工作开始，林卡就一直呆在一家律师事务所工作，一干就是四年。一天，他意识到自己在这份工作中得不到任何快乐，因为林卡的个性内向，只愿专研法律，不善于主动与人交流。这样一来，客户不愿意和他多交谈，而他也不乐意将时间放在和客户建立良好关系上，更羞于“王婆卖瓜，自卖自夸”式的推销，因此，他的客户寥寥无几，薪资自然少得可怜。而这家律师事务所采用的是松散型管理模式，业务要律师自己承揽，所以林卡感觉到自己在此处实在是无用武之地，也无法展示自己的才华，遂决定跳槽。

林卡清晰地意识到在这样的环境中自己是无法得到发展的，无论是从技能还是从事业发展上都难再有进步的空间，所以他做出跳槽的抉择也是比较明智的选择。

2. 清醒地认识自己。

有的人从年轻的时候开始跳槽，不断地跳来跳去，他们的原因是无法了解自己适合干什么样的工作，没有寻找到适合自己发展的平台，只好换来换去，希望在工作过程中能够找到自己的兴趣所在。这样的人实在非常悲哀，因为他们不愿投入地去做任何事情。

有人认为现在公司的老板不了解自己的才能，只有通过跳槽才能体现自己最突出的优点和长处，才能让老板重新了解自己进而获得高

薪，其实这种心态是非常错误的。要知道若如果你几次三番地提出加薪申请却都被驳回的话，那就该考虑是否自身存在缺点了。在没深刻地反思自己的缺点时，贸然辞职只会让自己承受更大风险。而且如果你迈入 30 岁后，为了获得高薪跳槽已不再是你的首选，你首要应该考虑的是找到自己以后生活的新目标，并确定下一份工作能让你积累的经验有更大的发挥空间，通过升职来拉动薪水的增长才是万全之策。

齐佳的第一份工作是在一家外企做总经理助理，但工作一段时间后，她发现职业技能没有提高，人脉没有发展，薪水又不多，这三重压力导致齐佳对工作逐渐失去了激情。而齐佳本人是一个有忧患意识和完美主义倾向的人，因此，齐佳在很长一段时期在考虑自己是不是要跳槽。经过各项评估后，她最终确定的策略是：(1) 安排时间完成人力资源管理师的考证学习；(2) 将人力资源部门的招聘专员岗位作为她转行的切入点；(3) 根据现在人才市场的饱和程度，这个岗位的转变需要在目前的公司内实现。

在这之后，齐佳利用助理职位的便利不断向总经理争取转职的机会，起初总经理并不同意，对她的回答是：你是来做助理的，就要做好本职工作。再后来，总经理也禁不住齐佳的坚持，终于松口同意她在闲暇时到人力资源部门实习。一年过去以后，公司人力部门招聘专员辞职，齐佳终于如愿以偿地到了人力资源部门任职。而她的薪水也因为工作岗位的变动顺理成章地“水涨船高”。

从你确定要高薪的那一刻开始，你就应该向你的老板展示自己的实力。浑浑噩噩认识不到自己价值的员工，老板当然也不会给他加薪了。

真正认识到自己长期发展的职业方向是至关重要的。很多因加薪不成而选择跳槽者并不了解自身的发展目标，也不了解自己具备哪些可以跳槽的技能。他们往往只看到跳槽彼岸那份高薪的光鲜，现在任职单位的种种弊端。但跳槽最重要的一点是要清晰地认识自己，评估自己和准备跳槽的职务的匹配程度，方能避免顾此失彼的局面发生。

3. 现任职公司是否因为前景堪忧而拒绝为你加薪。

加薪申请被驳回的情况有很多种，但是你应该判断公司是否是因为目前管理模式上已经出现问题导致业绩不振而拒绝为员工加薪。如果真的是这种情况的话，或许你就该考虑辞职了。比方说，如果你所供职的部门将要解散，那么只要能找到一个适合自己发挥的岗位，即使是换到一家薪水和现在持平的公司，也是个不错的选择。

4. 如果因为人际失和而跳槽，你的下份工作仍然不会高薪。

若让你跳槽的原因是觉得老板、同事不认同你的真实价值，而不能给你加薪，那你就必须认清自己是否在这些问题上也得承担部分责任。如果习惯将一切过错都推给他人，认为自己低薪、得不到提拔都是周遭人造成的，那么不论你换多少工作，这样的情况还会发生。

5. 做好家人的工作，薪金要做到“宏观调控”。

在你决意要为高薪而跳槽之前，不妨先与家人沟通一下，听听大家不同的意见。反对的声音往往都比较客观，所有跳槽都不乏风险，这个时候就要看家庭财政在现阶段需要什么样的“政策”。如果是需要稳定的供给，那还是不要贸然辞职为好，因为一旦跳槽不理想，收入反而没有原来高的话，家庭很可能承受不住这样的经济压力而发生很多问题。

作出仔细的比较

做出跳槽这一抉择很难，因为人人都有惯性，在自己熟悉的领域里能更好地利用自己的资源，发挥自己的能力。不能光看到跳槽后的风光，应对新旧职位进行仔细比较。一是比较自身能力水平和新职位是否契合，二是比较旧单位和准备跳槽单位之间的差距。

没有哪一个单一的因素促使一个人下定跳槽的决心，一般人跳槽是多种因素综合作用的结果。比如本来薪酬也不是很有竞争力，又遇到了一个工作上百般刁难的老板，再看看自己的同学和朋友，似乎薪酬都比自己高，自然就会准备跳槽。

跳槽就是向一个新企业推销自己的过程，因此，跳槽成败的关键因素就是你是否能分析出对方想要的人和你自身拥有技能的匹配度有多高，并以此为根据做好向新单位推销自己的准备。

没有一个行业永远是朝阳产业，不考虑自身的业务能力和对这份工作的兴趣，即便是应聘成功，也难以在这份职位上干得长久。何况每一次跳槽都必须从基本的工作做起，在新的环境中旧有的知识和经验一时难以得到利用，短时间内也很难有突出的业绩。准备跳槽的你不要因为一份高薪而轻易放弃自己的专业，轻车熟路才能游刃有余。如果你随意改行，那就意味着没有职业目标，也就会难有发展。真正确定自己长期发展的职业方向至关重要，这里我们建议跳槽者在转换职业之前，最好能到新职位上体验一下具体工作内容，看看自己是否可以胜任。

在职场中，就有很多年轻人，因为在现有岗位上做出了一些成绩，就认为自己的价值很高，现有的薪金并不能体现自己的价值。这就导致很多人为了追求高薪而盲目地跳槽。通过跳槽能让薪资提高一个台阶固然好，可是盲目地为了钱跳槽就显得冒失了。现在很多公司在招聘的时候只强调薪资高，可是等求职者到任后才发现并不是那么回事。招聘单位在薪资上做的文章花样百出，不一而足。求职者如果不做仔细地分析比较，就会轻易被骗。与此相比，跳槽时只盯住薪资，而不考虑自身的长远发展，更是得不偿失的短视行为。

陆超原来所在的公司因为被行业巨头兼并而逐渐边缘化。作为市场部经理的他面临着两难的抉择：或者跳槽到别的公司，或者继续待下去。看着日益瘪下去的钱包，陆超决定跳槽了。此时正好有某大型外企招聘驻东南亚项目的市场主管，陆超凭借多年的市场管理经验被顺利录取。当时这份工作最吸引他的就是待遇。不但每月的工资要比现在高，每个月还有将近 1000 元的补助，等到出国了陆超才知道差异有多大。陆超所在的项目部是基础建设部，比起国内“拔地而起”的速度，东南亚的工程进度可以用“极其缓慢”来形容。陆超没有经

历过这些，看着着急。不光如此，其他方面遇到的问题还有很多。公司很明确地告诉过陆超，那边条件不比国内，必须得把一个人当一个团队来用，把整个项目的方方面面都负责起来。尽管做足了心理准备，但是真的走马上任后，陆超才意识到，自己对这份工作困难的想象远远不够。

在仔细审核企业的同时，还要知道自己真实的能力。特别是那些想跳槽去管理岗位的人，要考虑你是否有好的业绩、对事物的掌控能力、应对突发事件的反应能力、开阔的投资视野等等。当然每个人都希望在新的工作岗位上能迅速做出成绩，这样的想法是好的，但是急于求成的话，往往会“欲速则不达”。来到新的环境，不要说你的才华能迅速得到发挥，就是能得到大家的认同都不是一天两天的事。从公司的角度来说，老板一般会通过与老员工面谈了解情况来确定新员工究竟是不是自己想要的那种人才，只有你的能力得到大家的承认，你才会得到公司开出的那份薪水。你要仔细地考虑自己的优势在哪里，特长有哪些，兴趣是什么，准备在今后的工作中如何利用和发挥它们？一定要切忌急于求成，这样不仅会在匆忙中造成很多问题，而且频繁跳槽也不利于个人的发展。

永远不要单纯为了薪水而跳槽，哪怕你面临很大的经济压力。当你想从一份工作换到另一份工作，要对两份工作所能提供给你的总体价值进行比较。薪酬是这个总体价值的重要组成部分，但绝对不是唯一的部分，也不是最重要的组成部分，其他组成部分还包括个人所能获得的发展机会、工作的适应性等很多方面的内容。个人的发展机会是其中最重要的，尤其是对于 40 岁之前的职场中人，因为它决定着你的未来的薪酬。

以忍为谋

随着职场竞争的逐渐加剧，上班族盲目跳槽的现象变得越来越普遍。其实，要想在职场上获得成功，首先必须要有一个好心态，不要急功近利，慌不择路。频繁跳槽，只会让自己与成功失之交臂。

人们常说：“小不忍则乱大谋”，这是至理名言。一个人要想在职场上取得更大的成就，忍耐是必修课。它是对你的考验，也是你晋升的阶梯。

林小姐是一位有几年工作经验的财务主管，她的职业目标就是成为总监。去年，林小姐所在公司的一位副总离职。这对她来说无疑是一次很好的晋升机会，无论是工作能力还是工作经验，都是无人能及的。但是公司老总考虑再三，还是提升了销售主管。

对这样的结果，自然是让人气愤的，于是林小姐有了跳槽的想法，他的父亲知道了她的事，告诉她先忍耐下来，什么牢骚都不要发，不要让这件事情影响工作，先静观一段时间再做打算。她按照父亲的话，努力控制自己的情绪，依然认真负责的完成工作。

果然，公司老总心中其实也是在千方百计想平衡关系，见林小姐一句怨言也没有，更是觉得有必要对她有个交代。于是，一个月之后，老总便派林小姐去了销售业绩最好的珠三角地区的分公司，职位是副总兼分公司经理。

俗语说：塞翁失马，焉知祸福。一时之气可能会让你功败垂成，但忍耐却常常给人带来机遇，反败为胜。职场需要忍耐力，忍耐力常常会使人获得成功！

工作枯燥、辛苦是上班族面临的普遍问题，于是很多人忍耐不住就跳槽了，甚至转行去干自己完全陌生的行业，结果不仅丢了专业、丢了经验，而且工作还干不好、干不精，更谈不上是业务能手。

一般情况下，如果长期在一家公司工作，随着工作经验的积累和能力的不断提升，公司会根据实际情况予以升职，并适当加薪。工作中常常会遇到很多的问题，如职业瓶颈、工作与专业不符等等，虽然这些问题或许可以凭借跳槽来得到一时的解决，但是各行各业都存在

着它的困难与障碍，如果频繁跳槽，就等于将原来的积累部分不断地“删除”了。这样反而不如呆在原来的地方，努力克服困难。板凳要做十年冷，只要不断地钻研，总会作出一番成绩。所以职场人士一定要培养“忍耐力”，在一个领域里坚持不懈地努力做下去，总会获得回报。

不能直接提出来

随着全球经济的发展，各行业需要的人才逐渐增多。企业间开出的高薪也会叫很多在职人员怦然心动。根据一份调查资料显示，30%至50%的职场人希望通过跳槽实现涨薪，这一超高的比例显示出职场人更强烈的涨薪愿望。

虽然期望是强烈的，但在表达上必须遵从“含蓄”的原则。希望跳槽达到加薪的人群中，只有23%会和老板提出加薪。有个奇怪的现象就是尽管自己跳槽是为了更高薪酬，但是在和新公司洽谈或是在现任公司的加薪问题上，很多职场人却不敢把自己的心里话说出来。

刘飞在一家图书公司做策划，提到通过跳槽达到加薪愿望这个手段时，他说：“好多人在简历中不敢写明自己的薪资期望值，写得过低，怕用人单位怀疑自己的能力，更怕入职后会被无情剥削；写得过高，又害怕人家觉得自己开价太高，连面试的机会都得不到。”其实刘飞的这一想法代表了很多人心中的想法。其实，大可不必这么想，对于有能力的人，企业会争着要，不会因为薪酬问题而拒绝你；而对于和这个岗位不契合的人员，就算开出的薪资再低也未必能胜任。因此，根本不必在这个问题上纠结不休。与其权衡在简历上写多高的薪资合适，不如对自己的能力和经验进行恰当评估，那样会更有把握。

“不会自己先提出来的，正规公司都有自己的薪酬体制，不同岗位有其固定的薪金，等双方都感到比较合适，这时再谈薪水也不迟。”在一家外企做管理的康元这样说道。的确，大部分正规公司都有自己的工资体系，因此也没有必要在事前就说出自己的期望薪值，可如果

应聘的是中小公司，薪酬体系不那么健全的话，就需要明确表达薪资要求。向老板提出加薪不要觉得难以启齿，要知道这样既是保护自己，也是出于对企业的尊重。还有一类跳槽者想法更值得肯定，那就是在进入新企业的初期，更重视自己的职业发展前景，而不是只看重自己眼前的薪水。尤其是打算应聘大公司的话，更应该考虑个人发展空间而不是薪水。

准备跳槽的人的共性是有份不太满意的工作，希望能得到有广阔发展空间的工作机会以此拉动福利的提升，既然大家是为了钱而跳槽的，那么还是建议将自己期望的薪资标准明确表达出来。

怎样说出一个合理的薪资范围，让用人单位和自己都可以接受呢？这就要求你在前期要掌握准备跳槽公司的基本情况，比如现在这一行业的前景、企业的市场影响力、自身资历、文化水平、工作经验、专业程度等，结合目前市场的平均薪资水平，得到自己的预期薪酬范围。薪酬范围是一个约数或范围值，比如：你能接受的最低薪酬为 3000 元，理想薪酬为 6000 元。那么这两个数额期间的薪资值就可以接受了。在面试结束前，一般招聘人员都会问你对本公司还有哪些想了解的问题。这是询问薪资制度的最好时期，你可以委婉地问：“我想了解一下贵企业的薪酬体系，可以简单介绍一下吗？”还可以再问：“公司除了工资还有哪些奖金、福利？”得到回答后，再结合自己的期望薪酬，提出合理薪酬范围。这时要察言观色，要根据对方的反应作出相应的回答。比如，当招聘人员沉默不语或者轻轻摇头的时候，那就表示对你开出的薪资他们不能认同，你可以回答说：“简单介绍一下薪酬体系可以让我更了解，当然我相信公司肯定有完善的薪酬体系，会根据我的能力给予合理的薪酬。”薪资“暗战”的主战场在于你对自己能力和经验的客观评估，而不能纠结于自己的薪资要求是否过高或者过低。薪酬是需要谈的，但要注意先后顺序。先明确地表明自己能给公司带来什么样的收益，再谈薪酬，否则，给人的感觉是只顾自己。

很多人在不满自身薪金的时候，内心也在挣扎是否要妥协，有时候妥协是为了积蓄力量，有时候妥协却会叫你离自己的目标越来越远。妥协还是不妥协，要从自身实际出发，切忌一时感情用事，要知道薪水是对个人价值的一种反映，并不是你全部的价值所在。

如果你准备跳槽的话，并且是为了薪金的涨幅或者是将来的发展而跳槽的话，你一定要注意下列的事项，以免被打着高薪招人的公司所骗，最后得不偿失：

1. 很多人为了方便选择在网上求职。

这时尤其需注意那些一直在网上挂着招聘信息的公司。这类公司通常分成三类：

一类是一些别有用心的保险、中介等公司。这类公司并不招聘新人，而是以获取个人资源和个人信息为目的。二类是小规模的公司，由于用人条件苛刻并且薪资待遇与在岗人员不匹配，所以一年到头都在招人，等员工上岗后不是他们不满意，就是员工受不了，总也招不到让他们满意的人。另外就是深具实力的著名公司，但他们却不是真的缺人，而以招人为幌子打广告。

2. 如果你还没有下定决心要跳槽，那么在选择下家的时候千万小心猎头公司。

他们嗅觉灵敏，对打探个人隐私有着执著又专业的手段，很多时候工作没给你找成，却把你离职的消息在公司闹得沸沸扬扬，以至于你不得不离职，如果你还没想好是否为了另一份高薪工作而跳槽，没想马上就放弃现在的工作，不想让同事议论非非，那么在透露你的隐私给猎头公司时，定要谨慎，不要光想事情美好的方面。

3. 只有邮件交往而没有打电话约你去面试的公司，你可以不予理睬。

这样的公司通常是极其抠门的公司，把电话费等日常行政开销都抠得很细，又怎么能满足你高薪的愿望呢？通常他们也不确定是否能雇得起你，所以连电话费这点小成本都不愿意投资。

4. 第一次电话就规定你必须几点到公司面试，过期不候的公司，你也可以把它们从面试名单里划去。

因为这样的面试通常都是到面试部门一看，一堆刚毕业的年轻人正在门口等着被约见。你是有工作经验的人，只是因为不满薪资而准备跳槽，不要把自己放在和刚毕业的年轻人这样一条线上。跟这些人竞争的结果就是你的工资最多只比他们高一点点，远远满足不了你的要求，去面试只能是浪费时间和精力。同时也说明这家公司完全没有注意到你的价值。接到这样的电话，你可以告诉人事经理：“对不起我没空，我只有某月某日几点钟才有空。”如果他们同意，至少是对你颇为重视，会考虑满足你的要求。若不然，就不用去了，职场人的时间是很宝贵的。

5. 第一次面试就让你带好毕业证、学历学位证书、相关专业证去面试的公司，直接从名单中划掉。

你是工作若干年的人了，那些工作经验和处理问题的方法以及广阔的人脉不是几张证书所能说明的，这样的公司不用问，要你去上岗的肯定是低级职位。

6. 决定要公司面试了，你必须先问清楚是谁面试你，如果是普通的人士部门招聘人员，那么劝你还是回绝这个职位。因为考察你的人职位不高的话，你的职位也高不到哪儿去。你满心欢喜去演讲一番，他也看不出个所以然，只会浪费自己的时间。

7. 面试还没开始就让你填一堆表格的公司，那你也没必要填了，走人就好。

因为这些都是是招聘最低等员工的伎俩，特别是那些在业界算不上出色但是却喜欢学世界 500 强出一些稀奇古怪试卷的公司，这样的招聘人员根本不懂得真正的人事招聘。

8. 去人才市场找工作的都是一些毛头小伙子，你跳槽需要的是高端职位，而这样的职位是不会放在人才市场上像卖菜一样叫人挑的。

9. 最重要的一点，想考察一个公司的整体面貌和素质如何，那就要在你面试的时候多留意招聘人员的精神面貌。高级的人事主管的素质往往是一个公司整体素质的缩影。如果接待你的人礼貌周到，所问的问题能切中核心的话，那么该公司的工作氛围一般会较好；如果面试人员不很礼貌，问题刁钻，那么该公司同事关系往往较冷漠，你就要三思而后行了。

给自己留条后路

工作几年了，难免对千篇一律的职场生涯感到枯燥乏味。一年也难得有一次培训机会，薪资也无明显增长，时间久了，跳槽离职的想法就冒了出来。不离开现在的公司，寻找新的就业机会和发展的空间也就无从谈起，可是如何恰当地离职却成为难住很多员工的一道关卡。

每次面对老板，王强好不容易鼓起来的勇气就瞬间消失了。他先后五次敲开老总的们，只要老板一问有什么事，他通常慌忙地另找一个借口，想要辞职的话却总也说不出来。

这一次，王强又跨到了门口，瞬间生起的一股勇气终于叫他向老板说出了辞职的想法，老板大惑不解，甚至承诺说如果他嫌薪水低，可以再加。但王强要走的原因并不是薪水，他觉得这个企业没有珍惜人才，反而总是羡慕别的企业的人才。这样的单位不会给人才足够的重视，如果不是王强提出辞职的话，老板就永远不会考虑他的需求。

王强知道，无论他在哪家公司，最重要的资本就是自己的才华。如果才华没有得到重视的话，老板是不会给你相应的薪水，也是不会重视你的。这个时候，你就要鼓起勇气去跳槽了。

跳槽原因有很多，王强属于是认为公司制度有问题，也有人认为自己的薪资不合理而跳槽。但是不论如何，去新公司面试的时候，大说之前公司的各种坏处是不妥的。

即使已经下定决心从公司离职，也要体面地撤退，为原来的公司留下一份人情和好印象。你找到了新的雇主，得意之余，千万别忘了

和以前的公司顺利地进行工作交接。有的人比较情绪化，工作不交接，甩手走人，甚至把公司的重要资源带走，据为己有，这种过河拆桥的做法不但不职业，简直就是愚蠢。一是你跳槽而去的公司往往跟以前的公司属于同一行业，这个圈子很小，不道德的行为往往容易在圈子里传开；其次是除非你一直做低端的工作或者一直呆在比较小的公司，比较正规的公司对重要的岗位都会做背景调查，如果了解到你有这样经历的话，那对你将来的发展是很不利的。

不要在跳槽路上的第一步给自己树敌。如果你是个职场菜鸟的话，你心里应该都清楚，刚入社会的时候对于任何企业来讲，都是一点实用价值也没有的。有公司愿意聘用你，培养你，你应该感激这家公司，因为老总和人力资源经理都知道，培养一个新人的成本是很大的。

或许你认为有的公司愿意招新人，因为新人的要求比较低，一般给个最低工资就能招到，遇到素质比较高的，公司就算赚了。其实实际情况并非如此，你专业技术再高，不经过工作的磨炼，一样是无法胜任工作的。好多人凭着自己的热情和理想打动了招聘者，幸运地进入了公司后，转头便忘了应聘时的承诺。因为一点小事就会觉得公司没前途，受一点批评就觉得老板难伺候，遇到一点点的挫折，就要跳槽离开。离开便离开了，但千万记住一定不要跟任何人说那家公司这里不好那里不好，你要知道的是公司是真的想培养你的，否则也不会把你招进来。

当你感觉到公司给你的待遇和当时所允诺的并不一致的时候，你要首先问自己，当时自己对公司的承诺做到了多少？既然选择了这家公司，肯定有你自己的考虑，如果把那家公司说得一无是处，等于在骂自己没有眼光。

你离职的时候，如果真的因为个人方面的原因不能继续工作，请你平心静气地跟老板谈，希望他能体谅你的苦衷，感谢他给你工作和锻炼的机会。千万不要讨要你这段时间的薪水。因为老板知道，他不给你这段时间的工资对他来说没什么差别，你总是要走的。如果他

认为以后可能跟你会有别的合作，自然不会克扣你的这几个钱。最要命的是很多人辞职的时候就怕老板扣工资，在辞职时想尽一切办法威胁老板。这样做其实吃亏的还是你自己，虽说可以诉诸法律来讨要薪金，但是为了这点钱，至于这么折腾么？最致命的是，你在职场生涯的一开始就为自己树了一个敌人！

很多离职的人，都觉得老板没能力，公司制度不合理，发展没空间。其实仔细想想，这在职场上难道不是非常正常的现象么？没有公司会尽善尽美，有时候出问题了，需要我们换位思考一下，老板其实挺不容易的。在一开始的时候他们也和你一样，从零开始，艰难创业。

不要尝试去改变老板的行事作风，正如老板对你工作的指手画脚也会叫你不舒服一样，大家都是需要相互尊重的。与其不停地埋怨老板，不如试着分析一下他的个性并表现出理解。而一旦获得老板的信任，他就会很重视你，你也就能提高工作效率，增强自信心。

作为员工，要有职业道德，既然在这里工作，就应该跟老板一样，用你的能力帮助公司发展。不要吝啬你的才华，如果这家公司真的发展起来，绝大部分老板都会珍惜这群开始就在一起打拼的老员工。公司发展难免遇到暂时的困难，一定不要轻易抱怨说公司对不起你。

当然，每个人离职有都有各自苦衷和原因，即使你要离职了，也需要好好地跟老板谈。把原因讲清楚，这样就算是离开了，彼此心理有都不会留下疙瘩。谁能保证你们之后就不会合作呢？因为那几百元的工资而失去一个老总级别的潜在合作对象，这笔账是很不划算的。

职场中几乎每个人都有着各种各样的离职经历，每次的跳槽后果也是五花八门。千头万绪之间，你需要清楚的是离职对自己的发展究竟有没有促进作用。或许换个角度来分析工作中存在的问题，自己不满意的原因，等挖掘出真正的根由时，你会发现跳槽并不是唯一的出路，通过改变自身，你的工作也能得到 180 度的转变。退一步海阔天空，这句话同样适用于职场中的你。拥有了广阔的发展空间，又有稳

定的职场经验和公司对你的信任，又避免了跳槽带来的种种后遗症，两全其美，何乐而不为呢！

跳槽并非尽善尽美

谁也不能说自己现在的工作就是最好的，人总是想向更好的地方发展，所以跳槽成了职场中的常事。很多人都在为跳槽而蠢蠢欲动，其原因无非也就是薪水太低、得不到发展空间、工作太枯燥、与应聘时的职位不合等等。俗话说得好：“这山望着那山高。”职场人都梦想着下一个单位就是自己理想中的公司，殊不知再好的企业也难做到叫员工人人满意，不管是管理上的疏漏，还是与你的期望值不符，它都不可能叫你感觉到尽善尽美。

不知道你有没有过这样的经历？好容易跳槽进一家新公司，认为一切都会按自己设想的进行，前途也是一片光明。但工作没多久却发现满不是那么回事儿：老板难说话，同事相处不合拍。更有甚者，你发现迎接你的居然是个“陷阱”，顿时欲哭无泪。

孙先生就是跳槽失败者之一，他是以行政主管的身份跳槽到一家公司做人力资源部经理，满心想着这份工作能积累人脉，大大有利于将来的发展。但是上班不到一周他便发觉有些不对。开始他还搞不清楚状况，不明白大家为什么用冷漠和鄙夷的眼神看他。过了一段时间，他才知道，老板早就谋划着想要重新整理公司团队，因此专门空降来一个“冷面杀手”对元老们开刀。说白了，老总想开掉一批人，但是这批人在当年为公司的壮大立下了汗马功劳。如今公司日益壮大，老员工身价自然也水涨船高，薪资要得也更高了。老总不愿意承担这么高的薪资，自己又不好意思对这帮老人动手，便从外面招个不明真相的来“借刀杀人”。等到要除的人除得差不多了，便会“卸磨杀驴”，用开除孙先生的办法来安抚留下的员工。孙先生也算是资历颇深的职场老人了，上来就被当“枪”使，用来对付股肱旧臣。两方都势力雄

厚，把孙先生夹在中间里外不是人。原本设想积累人脉的意愿没达成，反而得罪了一大帮人。

在一个有发展潜力的公司，个人影响会成几何级数裂变增值。通过公司这个平台把自己的能力发挥出来固然是好的，但把种子和汗水洒到沙漠里，面临的则是颗粒无收的结果。在跳槽之前，一定要对新工作有所了解，因为放弃已有丰富经验的工作而转投别处确实不易，不但所有的工作要从头做起，而且还要承担短时期内经济上的损失和精神上的压力。在对自己职业发展重新设定的时候，要分析一下你现在的职位究竟是沃土还是瘠地，是不是真的没有发展的空间。如果答案是否定的，就需要从自己身上找找原因，并不一定非要跳槽。

秦小姐的第一次跳槽，就“踏空”了。原因是与新公司的文化氛围不合拍。

企业文化氛围这个东西说起来好像是可有可无，但确实是无处不在。秦小姐的苦恼是与公司里其他女同事谈不到一起。作为刚进入职场两年的“菜鸟”，她谨慎地严格按照公司规章制度行事，每天穿着职业套装上班。但是办公室的那帮女人根本不理那套，经常穿着休闲装就去上班。天气热起来，穿吊带衫上班都是常有的事。秦小姐被她们戏称为“老古董”，可是她又不敢和老员工一样这么不把规章制度当回事，万一哪天经理发怒，倒霉的还是自己这个新人。中午吃饭，老员工们不是讲哪里美容做得好，就是谈 LV 等打折货在哪里可以淘到。可是秦小姐工作没多久，拼命挣房租还来不及，哪里有心思跟她们讨论这个。在原来公司，她和同事们吃饭时谈的都是些公司人事变动，或者充电培训等问题。

秦小姐苦恼不已，觉得和环境实在是格格不入，最后待了半年不到，还是递交了辞职报告。

跟公司同事“频道”不对，“语言”不通，你就无法融入这家公司。很多人说这家公司工作流程不规范，却忽略了“企业文化”这个不寻常的因素。

如果原来你拥有独立办公室，现在这家公司大家都是在同一个开间里办公，你是否会适应？原来公司都会叫外卖，现在这家公司要大家全在食堂吃饭，你是否能忍受？

不要小看这些小问题，在一定程度上工作环境决定了你的职场发展。

既然你的跳槽不一定顺利，那就需要在走之前留好一条后路。简单说来，就是要有技巧地离职。

从老板说起，到跳槽离开，至此，一个员工的“加薪工程”就此画上了句号。归纳总结，举例说明，分析应对，这一切都是为在劳资谈判中的劳方出谋划策。没有员工的辛勤努力，就没有企业的繁荣昌盛；没有老板的倾力支持，员工也不会在职场这个大舞台上体现个人的价值。薪酬是员工贡献的成果，也是企业存在于这个社会当中的价值。如何正确地看待薪资的多寡，还需要职场人在日常的工作中多加用心。