



心甘薪高

我的薪水 我做主

从心理学“准理论”的角度，告诉你**7**大心理暗示

让心甘改变结果的心态

10种有效的
高薪攻略

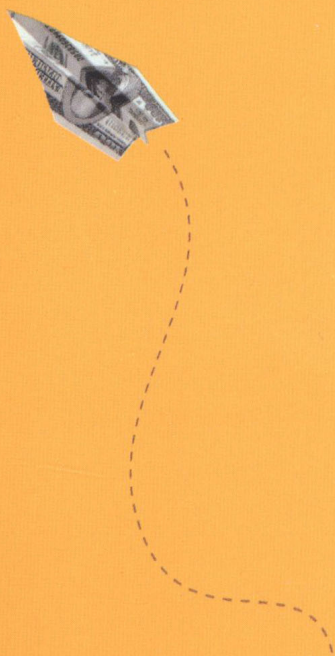


化保力◎著



机械工业出版社
China Machine Press

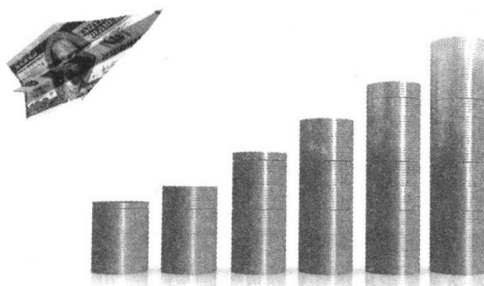
- 员工的**10**大困惑
- 老板的**10**大立场
- **10**种有效的高薪攻略



心 甘 薪 高

我的薪水 我做主

—— 化保力◎著 ——



机械工业出版社
China Machine Press

每个人都希望老板给自己加薪，但是又不知道如何才能做到这一点；每个人都希望自己能够成为卓越的员工，但是又不知道该从何入手；每个人都希望提高自己的工作能力，但是一直在原地踏步。如此种种，“心不甘”是罪魁祸首。

本书以“心甘治己”为主线，道出现代职场中员工的10大困惑、老板的10大立场，讲解有效的10种高薪攻略，另外从心理学“准理论”的角度，阐释7大心理暗示。最终，让“心甘”改变一切，主宰我们的高薪；让“心甘”提升自我，尽享璀璨的未来！

图书在版编目（CIP）数据

心甘薪高 / 化保力著. —北京：机械工业出版社，
2011.1

ISBN 978-7-111-33201-5

I. ①心… II. ①化… III. ①成功心理学—通俗读物
IV. ①B848.4-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2011）第 013949 号

机械工业出版社（北京市百万庄大街 22 号 邮政编码 100037）

策划编辑：任淑杰

责任编辑：任淑杰 孟 铮

版式设计：张文贵

责任印制：杨 曦

保定市中国画美凯印刷有限公司印刷

2011 年 2 月第 1 版 · 第 1 次印刷

145mm × 210mm · 4.875 印张 · 1 插页 · 76 千字

标准书号：ISBN 978-7-111-33201-5

定价：25.00 元

凡购本书，如有缺页、倒页、脱页，由本社发行部调换

电话服务

网络服务

社服务中心：(010) 88361066

门户网：<http://www.cmpbook.com>

销售一部：(010) 68326294

教材网：<http://www.cmpedu.com>

销售二部：(010) 88379649

读者服务部：(010) 68993821

封面无防伪标均为盗版



自序：心不甘，薪不高

在我的培训班中，大多学员都会提出这样的问题：如何获得更高的薪水？为什么我努力工作薪水还是没有增长？我的薪水高低和什么条件密切相关呢？

除了薪水问题，还有办公室中的一些琐事也令人困惑：那些看起来不着急的工作老板为什么还要一个劲儿地催？工作中的那些不属于我的“分外”事我到底管不管？办公室里的那些“利害”关系到底该如何处理？什么事都要求做到最快最好，老板的要求是不是太高了？大家都这样做，我也跟着这样做，有错吗？还有那些令人纠结的流程问题，是流程管我还是我管流程呢？

你觉得你已足够了解职场了吗？你觉得这些问题你都有自己的看法和经验吗？如果我告诉你，这些问题，恰恰决定了你的薪水，你又该怎么办呢？

每个人都希望老板给自己加薪，但是又不知道如何才能做到这一点；每个人都希望能够变成卓越的员工，但是又不知道该从何入手；每个人都希望提高自己

的工作能力，但是却一直还在原地踏步。因此，在工作中总是会感到十分委屈、十分不平，不愿意全力以赴地去工作，内心总有不甘：

——为什么我的薪水和付出不成正比？

——为什么我的工作压力这么大薪水却没有增长？

——为什么我拼命努力还是得不到加薪的机会？

——跳槽是不是就等于升职加薪？

——为什么我要全力以赴地去工作？

——是不是我干得多就会加薪？

——我快马加鞭地干活有用吗？

——到底我要怎样做才会给我加薪？

这些疑惑和问题，促使我产生了写这样一本书的想法：从员工的角度去思考，并提出这些疑问——每一个员工的困惑，都是从员工内心发出的，是员工最关心的问题，也是职场中最常遇到的问题和困惑。

而本书，不仅要解答有关职场问题，还要阐明这些问题和薪水之间的关系：针对每一个问题，都会有站在老板立场上的看法，从老板的立场解读这些问题和薪水的关系。你会发现，在这些问题中，你的选择和表现，最终决定了老板给你多少薪水——这些答案的背后，不仅解答了员工对于职场问题的困惑，也阐明了老板更青

睐什么样的员工，老板到底会给什么样的员工加薪，以及如何成为老板愿意加薪的人等问题。

所有问题的结论都指向一个方向：心甘情愿、全力以赴地去工作，只有心甘情愿地去做工作，你才能获得老板的认可和理想的高薪，如果心不甘情不愿，你永远都不会得到高额的工作回报。

如何心甘情愿地去工作，每个问题背后都有高薪攻略供你学习和参考，都是我这些年从事职业培训工作得来的经验，以及与“老板们”交流得来的结论。看完本书，不仅会让你长久以来在工作中的“怨气”一扫而光，也会让你更了解“老板的看法”和自己薪水之间的关系，更重要的是，你会发现获得高薪原来是这么简单——这一切都取决于你的态度。



目 录

Contents

自序：心不甘，薪不高

员工困惑 老板立场 高薪攻略

员工困惑 1：为何高压低薪 / 3

老板立场 1：为创造高业绩的员工加薪 / 6

高薪攻略 1：甘心苦干，高薪要用业绩来说话 / 9

员工困惑 2：“分外”之事干不干 / 12

老板立场 2：为能承担更多责任的员工加薪 / 15

高薪攻略 2：甘心付出，付出就有回报 / 19

员工困惑 3：“差不多”行不行 / 22

老板立场 3：为认真负责的员工加薪 / 25

高薪攻略 3：甘心工作，企业是老板的，事业是自
己的 / 27

员工困惑 4：工作不着急，为何一直催 / 30

老板立场 4：为有高效执行力的员工加薪 / 32

高薪攻略 4：甘心执行，培养高效执行力 / 34

- 员工困惑 5：老板要求是否太高 / 37
- 老板立场 5：为能超越任务预期的员工加薪 / 40
- 高薪攻略 5：甘心突破，超越老板预期 / 43
- 员工困惑 6：流程管我，还是我管流程 / 45
- 老板立场 6：为积极思考、有战略眼光的员工加薪 / 48
- 高薪攻略 6：甘心思考，做流程管理者 / 50
- 员工困惑 7：大家都这样，有什么错 / 53
- 老板立场 7：为有工作方法能创造成功的员工加薪 / 56
- 高薪攻略 7：甘心观察，做职场有心人 / 58
- 员工困惑 8：拼命努力为何没有加薪机会 / 61
- 老板立场 8：为有发展潜力和附加价值的员工加薪 / 63
- 高薪攻略 8：甘心学习，提升自己的附加价值 / 67
- 员工困惑 9：如何处理办公室里的“利害”关系 / 70
- 老板立场 9：为懂得感恩、团结协作的员工加薪 / 73
- 高薪攻略 9：甘心合作，家和万事兴 / 76
- 员工困惑 10：跳槽难道不意味着加薪升职 / 78
- 老板立场 10：为愿与企业同舟共济的员工加薪 / 82
- 高薪攻略 10：甘心守候，培养职业“信誉度” / 85

七大心理暗示 让心甘改变结果

- 我能行：没有不可能完成的任务，只有没开始的行动 / 91
- 心理暗示：我能行，现在就行动 / 97

我可以：没有解决不了的问题，只有找不到的方法 / 100

心理暗示：我可以，只要找到方法 / 104

我谦逊：没有处理不了的关系，只有过分计较的心理 / 107

心理暗示：我谦逊，我不和他人计较 / 110

我严谨：没有做不成的大事，只有被轻视的细节 / 112

心理暗示：我严谨，重视每一个细节 / 116

我积极：没有不该操的心，只有不想干的事 / 119

心理暗示：我积极，多操一份心，多获一分利 / 125

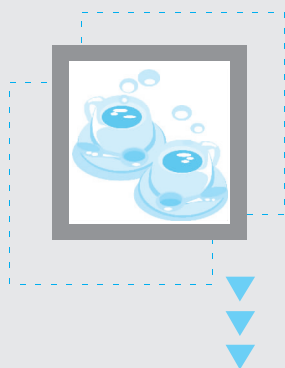
我进取：没有不优秀的员工，只有不上进的自己 / 127

心理暗示：我进取，学习是持续竞争力 / 133

我独特：没有被淘汰的岗位，只有被替代的员工 / 135

心理暗示：我独特，我要做到不可替代 / 139

后记：我的薪水，我做主 / 141



员工困惑 老板立场 高薪攻略

在现代社会，工作节奏快，生活压力大，工作压力也大，每个人都好像忙忙碌碌。在地铁上、公交上，尤其在上、下班的高峰时间，经常会听到昏昏欲睡的白领或者满面疲惫的小职员在抱怨：

——今天真是太累了，工作了一天只做了那么点工作，你是不知道这个工作多么难，压力太大了……这么难的工作，钱还给得少……

——我真是受不了我的同事，一点都不配合我的工作，每当我要求他帮我做点什么事，他就一个劲地往后推。我又不好意思说他，结果弄得我们组的效率这么低。每天我都被老板训，这也就罢了，最可恨的是他的工资还比我高，真是不明白老板怎么想的……

——我真是不明白，为什么我每天上班那么累，工作这么难，却没人理解我，老板不是说我这个不成，就是说我笨！害得我每天一上班就紧张，看见老板就冒冷汗！可是我一个月只能拿到这么点工资，他们还指望我能做什么呢……

——我真觉得我是拿着一个人的工资，却干着三个人的活，每天上班累得要死。关键是拿的钱还那么少，甚至连清洁工都比我挣得多，我真想辞仔细推敲他们的抱怨，无非是在两点上有点意见：一是工作压力大，干的活又多又累；二是不仅干的活多、工作业务繁重，而且薪水还少。

在我的培训班里，一次听到学员这样开玩笑：压力大薪水少，真



员工困惑 1 为何高压低薪

在现代社会，工作节奏快，生活、工作压力大，每个人都好像忙忙碌碌。在地铁上、公交上，尤其在上、下班的高峰时间，经常会见到昏昏欲睡的白领或者听到满面疲惫的小职员在抱怨：

——今天真是太累了，工作了一天只做了那么点工作，你是不知道这个工作多么难，压力太大了……这么难的工作，钱还给得少……

——我真是受不了我的同事，一点儿都不配合我的工作，每当我要求他帮我做点什么事，他就一个劲儿地往后推。我又不好意思说他，结果害得我们组的效率这么低。每天我都被老板训，这也就是算了，最可恨的是他的工资还比我高，真是不明白老板怎么想的……

——我真是不明白，为什么我每天上班那么累，工作这么难，却没人理解我，老板不是说我这个不成，就是说我笨！害得我每天一上班就紧张，看见老板就冒冷汗！可是我一个月只能拿到这么点工资，他们还指望我能做什么呢……

——我真觉得我是拿着一个人的工资，却干着三个人的活，每天上班累得要死。关键是拿的钱还那么少，甚至连清洁工都比我挣得多，我真想辞职不干了……

仔细推敲他们的抱怨，无非是在两点上有意见：一是工作压力大，干的活又多又累；二是不仅干的活多、工作任务繁重，而且薪水还少。

在我的培训班里，一次听到学员这样开玩笑：压力大薪水少，真是太辛苦了。那天我买煎饼，卖煎饼的说他一个月能挣 3000 多元，我真想也辞职卖煎饼去啊……

话是笑话，但是其中的道理却令人深思。有一位女白领 20 多岁，正当青春年华，本职工作是秘书，月薪 2000 元，工作的性质属于强度高、压力大的那一种，时常需要加班。她对我抱怨说：“化老师，我真是太累了。我每天都想要辞职。我每天都加班，这两天老板给了我

1000 份资料让一个星期内整理完，还给我安排了两个人帮我打下手，让我领导他们干活。他也不想，我是一个小秘书，我领导谁，谁能听我的？工作的事，除非我带头干，否则他们是一点都不干！做什么都要我先给他们示范。我一边领导他们还要一边注意自己的态度，不要让人家觉得我态度不好。我每天压力都大得要命，真是快挺不住了。我赚得还少，累死累活地工作一个月赚到的钱，连买个名牌包都不够。这个工作是让我一个人干了三个人活，却只挣到一个人的钱，真想辞职不干了……”

我问她：“那你为公司创造什么业绩了吗？你真的能一个人干三个人的活吗？”

小姑娘睁大眼睛看着我说：“业绩？我一个小秘书能做出什么业绩，把我自己的工作完成不就行了吗？我完成了我自己的工作，我又领导两个人完成项目工作，这不等于一个人干了三个人活吗？我没有功劳还有苦劳啊！”

我明白她的意思：她觉得她领导两个人工作很辛苦，压力很大，虽然没有做成什么大事，有什么“功劳”，但是“苦劳”是有的。所以，老板应该看在她承受“高压”和“苦劳”的份上，给她加薪或者奖金，

那才是合理的。

但是身为一名员工，她却不了解老板对于员工工作业绩与薪水之间计算的方法。

如果员工能够了解他们与老板之间思想上的差异，那么高压和低薪间的矛盾就迎刃而解了。



老板立场 1 为创造高业绩的员工加薪

作为一位企业老板，一个运营机构的管理者，每天都有很多的事情要做，很多的问题需要解决。常常有些企业的高层跟我说：“我上班的时间想着的是公司的业绩，下班的时间想着的还是公司的业绩，甚至睡梦中也在想怎么提高业绩。我就不理解了，为什么员工老想着加薪，我一个人干着三百人的工作，谁给我加薪呢？”

这就是企业管理者和企业基层员工在思维上的区别：忙碌是所有人都要面对的，你不努力工作我要你干

什么呢？你一个人做三个人的工作，我一个人还负责三百个人的生计呢，你压力大，我压力比你大一百倍！我都没要求加薪（等于变相给员工减薪了），你们要求加薪，凭什么呢？

我问过很多企业管理者对员工薪水的制定标准是什么，其中不乏跨国企业的大老板，也有很多中小型企业的管理者，他们对员工薪水的制定标准惊人的一致：工作效率高、业绩好。业绩越好的员工薪水越高，这是无一例外的。

所以，你一定要明白这样一件事：无论你的工作有多么累，都不会成为老板给你加薪的理由。老板不是慈善家，企业也不是慈善部门，不会因为你很辛苦就给你加薪——事实上，老板根本不在乎那些，他只看工作的成果——你做了多少时间，做了多少工作量，这都不是最重要的。最重要的是你做成了什么，这些工作有多少价值，带来多少业绩，把话说得明白一些就是你为老板挣了多少钱，才值得他为你加薪？你需要给他一个足够的理由，而你的业绩就是最好的理由。

有的老板说得很实在：绝对要给那些业绩高、给企业带来效益的员工加薪。业绩高还不给他加薪，这不是等着人才流失吗？

老板的心目中只有两件事：一个是效率，另一个是业绩。这些正是一个企业能够运营下去的根本，作为员工，你如果说你工作太累，干得活太多，老板会说：“这是你分内的事。你累，每个人都很累，你太累说明你的工作效率低。”

在管理界有一句名言：好的员工都是免费的，因为好的员工给企业创造的价值，远远大于他拿到的那份薪水，因此他的薪水，都是从他创造的价值里得来的。

一名好的员工，不仅要工作效率高、业绩好，并且他创造的价值，一定能够远远超出他的那份薪水。只有达到这样的标准，老板才会甘心为你加薪，因为你值得他这样做。

如果你创造的价值，别人也能创造，就像前面提到的那位秘书，她觉得自己做了三个人的工作，但是从老板的角度看，她所做的工作和其他人没什么区别，甚至她虽然领导了那两个人，但是她做的工作和她所领导的两个人的工作的价值是一样的。既然她的价值仅止于此，为什么要给她加薪呢？

由此可以看出，老板不给员工加薪，并不是“抠门儿”或者“节省资本”。因为对于老板来说，好的员工

都是免费的。只有当一名员工的工作业绩高、创造价值大的时候，老板才会给他加薪，并且是主动加薪。

高薪攻略 1 | 甘心苦干，高薪要用业绩来说话 >>

微软公司有一句非常有名的格言：一个企业的成功与否不在于这个企业雇佣人员的多少，而在于如何激发每一名员工做出他最大、最出色的贡献。

微软付给员工的薪水也是相当可观的，在微软公司内部，一名普通技术人员的薪水和一位微软公司管理者拿到的薪水数目是不相上下的。由此可见，一名员工的薪水数目，不是取决于他处于什么位置，做了多少工作，加了多少班，而在于他能给企业创造多少价值。

如何在自己的岗位上创造出更大的价值？以下为您提供几点参考：

1. 不要抱怨，任劳任怨

在接到工作量大、难度大、时间紧迫的工作任务时不要抱怨，而应该立刻把它视为对自己的锻炼，不仅要做快，还要做好。抱怨越少的员工效率越高，这是一条

真理。因为有效率的员工都是没时间抱怨的，接到任务赶紧想办法去完成还来不及，哪里还有时间抱怨。只有不抱怨，遇到问题第一时间想办法去解决，才能提高你的业绩，提高你的工作效率。你的业绩提高了，还愁老板不给你加薪吗？

2. 提高工作效率，锻炼工作能力

有些员工工作效率非常高，工作速度非常快，总是能够及时地处理完一项又一项工作，他们工作时总是充满激情，工作质量也高；而有些员工做事却喜欢拖沓，工作起来错误百出。其实工作能力是一种可以学习、可以通过锻炼提高的能力。当你在工作中感觉自己做不下去，或者无法做得更好时，你可以参考一下自己的上司的工作方式，或者和你同级，但是效率比你高、业绩比你好的同事的工作方法，其中一定有值得你学习和参考的地方。要记住：无论是你的上司，还是你的同事，他们都是能够帮助你完成任务的人。

3. 有意识地对自己的工作进行观察和总结

只要在工作中有意识地对自己的工作情况进行观察和总结，就能发现自己的工作漏洞在哪里，哪里可以做得更好，哪里还有待提高。同时还要注意，不要让自己

陷入“工作麻木状态”，有的人工作时就像一台机器，机械死板、毫无波澜：要知道即使是机器也是需要维护和升级的，工作也是一样。

只要保持对工作的热情和新鲜感，随时对自己的工作进行“维护”和“升级”，才能保证自己不断进步，当你把每一天都当做新的一天，把每一份工作都竭力做快、做好时，你很快会发现：你拥有的不仅仅是老板为你提高的薪水，还有你自己的“事业”——那才是真正值得你去奋斗的价值所在。



员工困惑 2

“分外”之事干不干

现代企业的特点是结构鲜明、分工明确，每个人都有专属于自己的岗位和工作内容。但是在工作中同事间难免需要彼此帮助，尤其在你的工作内容相对简单、耗时相对较少、你很快就能完成的情况下，难免会有其他的工作需要你帮忙，也就是说，有很多不属于你的“分外”事会需要你去做，这就产生一个问题：“分外”事到底干不干脆呢？

有的员工认为做好自己的事情就行了。在别人需要自己帮助，或者自己在做一些额外的、不属于自己的工作的时候，虽然碍于面子不得不应承下来，但是内心却极不平衡，甚至在内心深处不停地抱怨：

——这不是我的工作，我为什么要替他做呢？

——什么叫分工明确？分工明确是最合理的工作制

度，每个人做好自己的工作就行了，总是让我替别人做事，这合理吗？他们的工作我都做了，还需要他们做什么呢？

——这根本不是我该干的工作！我自己的工作还忙不完呢，怎么这些事都推到我身上呢？

——谁的责任谁负责，找我干什么……

——我就干属于我的工作，不是我的活我不干。我傻啊……多干又不多给我钱……

中国自古就有“各扫自家门前雪，莫管他人瓦上霜”的传统。做自己“分外”的工作，说得好听是“能者多劳”，说得不好听就是“狗拿耗子”。自己干得多了，同事干得少了，没准儿还会影响同事间的和气，被同事认为是“假积极”。所以很多人都觉得，“分外”之事是干不得的。

我姑姑家的孩子刚刚参加工作，前几天对我说：“您说我到底该怎么办呢？我的工作效率比较高，做事速度快。总是很快就把我手头的工作处理完了，但是老板看我没事了，就安排我干些别的工作。我也不是不愿意干，但是有时候我做的工作要比其他同事多得多，有时候甚至还要加班做那些不属于我的工作……”

我问：“那你希望我给你提出什么样的建议呢？”

孩子犹豫一下说：“我就想问您，分外的工作我该不该做？”

我说：“那你认为你做的理由是什么？”

他说：“工作做得多了，学到的东西也多，以后就什么工作都能干了，按理说多做事没有坏处。而且没准儿老板看我做得多，还会给我加薪呢。”

我又问：“那你认为你不该做的理由是什么？”

他说：“工作做得多，非常累……有时候老员工还因为我做事多而挖苦我，背地里说我想巴结老板，多管闲事。我干得比他们多，也没多拿工资，我这不是费力不讨好吗？”

我明白问题的要点在哪里了，“多干又不多给我钱”这句话是重点，也是矛盾所在。社会主义的分配特点是“按劳分配”，但是很多时候好像不能完全严格遵守这一点。如果自己干得多了，老板还不给自己加薪，自己不是亏了？

“凡事向钱看”，作为很多人的行为准则，当然没有错，不给钱我们为什么要工作，为什么要干活呢？不加薪，却多做工作，这不是傻是什么？

但是真的“多做也不多发工资”吗？老板真的是如

此“吝啬”吗？看看老板的想法，有助于你理解“分外”事和“薪水”之间的关系了。



老板立场 2

为能承担更多责任的员工加薪

有一件很有意思的事情，前些日子我和一位在某世界五百强企业里工作的人事部经理一起喝咖啡，对方虽然平时忙得不可开交，但是看起来仍然精神抖擞、精力十足。我问他最近工作怎么样。他说：“还不错，就是太忙了。不过这是常态，招新人就是件体力活。”

我顺便问了一句：“那你们在招新人时都注重什么？”

他头也不抬，继续喝着咖啡说：“能力，责任心，有这两点就够了。”

我又问：“那能力和责任心你们更看重哪一点？”

这时他停下来，深思了许久说：“如果是同一能力水平的两个人，我肯定要责任心强的那一个。但是要是

一个能力强点，责任心差些；另一个能力弱点，责任心强些，我一定会要那个责任心强的。对于一名员工来说，只要责任心强，其工作质量就不会差到哪儿去，因为能力是可以培养的。”

作为一名员工应具备怎样的责任心呢？一是能够完成自己的本职工作，这是对自己工作的责任心，这一点可能很多人都具备；二是能够把企业的事情当做自己的事情，即使不是自己的本职工作，在没有人能够胜任的时候，也能主动去接手、去完成，这就是责任心，这是对企业的责任心。

一位上市企业的 CEO 曾经对我说过：对于企业来说，一名责任心强的员工就是无价之宝，因为他不仅“善待”自己的工作，还能“善待”企业。

虽然他做的额外的工作不一定能够创造出很大的效益，不一定特别有价值，但是这体现出一种态度——这种员工，在关键时刻值得信任并可以委以重任。因为他对企业有一种难能可贵的责任心。

多么惊人的差距，员工眼中的“假积极”，在老板眼中竟然成了“难能可贵的责任心”。所以我时常和朋友笑谈，“老板”和“员工”之间的思维差距，可能比“男人”和“女人”之间的思维差距还大。如果把“男

人”和“女人”之间的差距比做“火星人”和“金星人”的差距，那么老板和员工的思维差距就像是“外星人”和“地球人”之间的思维差距。

不可否认、老板比员工看得更远、想得更多，是否给员工加薪，他可能要从多方面去考虑：“给这名员工加，给那名加不加呢？给他加薪，他做不好不值得怎么办？不给他加薪，他跳槽了怎么办？我倒想给他加薪，但是他一直没有进步，我怎么加呢？”

对于一位企业的管理者来说，每天要处理的事情非常多，那些小事他是不在意的。他不会在意“是不是你分内的”，“是不是他分内的”，有的老板甚至想：“我就是没空，我要是有空我恨不得自己做。给你做你还挑三拣四！”

这就是老板的思维：“什么，不是你的工作，不是你分内的事？我有没有发你工资，你是不是替我打工的？是，你还那么多话？你不去做谁去做，难道你不做还要我老板亲自去做吗？”

所以，在老板眼中只有那些愿意承担并主动承担责任，愿意做更多工作，不用老板费心安排、调度的员工才是好员工，他们不仅节省了老板大量的时间，也完成了那些琐碎的工作，换言之，他们使企业的运作有了更

高的效率，有了效率也就等于变相提高了生产率，这对老板来说是最快乐的事情。因此，愿意承担更多责任的员工才是让老板最省心、省力的员工，他们才是值得给予更好的待遇和更高的薪水的员工。

人都是有惰性的，不仅你有，老板也有。如果你做事总是效率快、质量高，并且你愿意主动去做更多的工作，老板也会愿意重用你。他并不愿意费太多口舌去劝说你做事，尤其不愿意在你做事不把握的情况下对你做事的后果进行负责。对他来说，力气花得越少越好。因此，你的工作做得越多、越好、越主动，他就越信赖你。

假设你手底下有两名员工，一名是你交代给他的工作，他表面上应承下来，心里却计较着这是不是他分内的事。他做起事来总是不情不愿的，不仅花的时间长，效果也一般。还有一名员工，他不仅积极去做你交代给他的事情，还从不计较这是不是他分内的事情，并且他时常在你没有要求的时候，主动为你排忧解难，为你清除工作上的障碍。这样的两名员工，在你有工作任务的时候更愿意交给谁呢？你更器重谁呢？加薪的时候，你愿意给谁加薪呢？

对于老板来说，他看重的不是员工“做了多少工

作”、“价值是多少”，而是员工对企业的“难能可贵的责任心”，这份责任心就是企业发展和生存的重要根基。具备这样素质的员工，老板当然会给他更高的薪水和更好的待遇，“因为他更加值得”老板加薪。

高薪攻略 2 | 甘心付出，付出就有回报

>>

在畅销书《致加西亚的信》中有这样一句话：我钦佩的是那些不论老板是否在办公室都会努力工作的人，这种人永远不会被解雇，也永远不会为了加薪而罢工。

只有那些甘心为企业付出的人才不会被解雇，因为他们有高度的责任感，这种责任感体现在无论老板在不在办公室时都会努力工作，“分外”事也甘愿去做，不会为加薪而罢工，他们是老板最信任的员工，也是最值得老板为他们加薪的员工。

怎样成为这样的员工呢？

1. 不问“责任”，只管“质量”

接到工作任务时不要再问“这是不是我的责任”，不要再想“这是不是我分内的事”。不要再问工作的

“责任”，只关注自己工作的“质量”——关注自己做得速度如何、效率如何、质量如何。付出就有回报，如果你看不到“回报”，可能是你付出的还不够。多做一些工作，既是自己对企业具有责任心的表现，也是提高自己工作能力的方式。工作能力提高了，做的工作多了，还愁老板不给你加薪吗？

2. 分清工作性质，做有价值的工作

在接手“分外”的工作，或者主动帮别人做事时，要分清自己要做的工作的性质。具有责任的员工通常愿意承担更多的责任，但不是所有工作你都要主动接手。一位部门主管帮助文员打印文件，这本身就是一种资源浪费。这时如果手头没有事情可做，不如研究一下如何把自己的本职工作做得更好。

要学会做有价值的工作，并且这个价值有个衡量标准，对你来说，所有可以帮助你提高工作能力，或者能够帮助企业切实解决一些问题的的工作，都属于有价值的工作。

3. 在“分外”工作中提高工作能力，用业绩和责任心两条腿走路

如果你总是在做属于你“分外”的工作，虽然工作

量上去了，但工作能力却没有增长；如果你只是加班加点地工作，工作业绩却不见上涨，那么“是否给你加薪”一定会成为你的老板纠结和头疼的事情。要做一个有责任心的员工，也要做一个高效率、高业绩的员工。只有业绩和责任心两条腿走路，才是获得高薪的最佳途径。

有一句话叫做：“机遇最钟情勤奋工作的人”。还有一句话叫做：“天下没有免费的午餐。”

在你被要求做“分外”事的时候，在你不断抱怨“凭什么”的时候，不妨看看这两句话，思考一下工作是为了什么，你一定会重新燃起工作的激情。



员工困惑 3

“差不多”行不行

“第一次就将正确的事情做正确，而且次次正确。”这是著名管理大师克劳士比最著名的宣言，也是很多企业家规范自身行为的金科玉律，甚至有的管理者会用这种要求去要求自己的员工。但是大多数员工并不能理解这一点。

“这太苛刻了。”这是我曾经遇到过的一名员工对我说的一句话。

我问他：“把所有的账目算好、排列好，不要算错一个小数点，出现一个错别字，这是苛刻吗？”

他说：“我的工作就是做账，把账做好了就是我的工作。不做错账，这个要求不高，但是做对账，还要没有一个错别字，这是不是太苛刻了。一个错别字对于账目很重要吗？这不是苛刻是什么？”

我说：“把事情做好不是你的工作吗？”

他看了我一眼，看得出他愤愤不平，但是出于理智他仍保持着克制。

我看出来他的不满，于是心平气和地对他说：“有什么话你可以直说，没关系的，我们可以讨论。”

他忍了忍，终于说：“我只是一名普通员工，您对我的要求是不是太高了？我要是部门主管还可以，我的职位这么小，能做成这样已经很好了。这些我已经做了一下午了，做那么细多费事啊。差不多不就行了吗？您看我要是一个月赚1万块也行，我一个月才赚三千块，您不能拿国际会计师的标准要求我吧……”

我能理解他。这理由听起来也很合理。不光是他这么想，无论是在我的培训班里，还是在大大小小的企业里，在每一间办公室，每一位老板安排下去的每一份任务中，都能经常听到这样的心声：

——差不多就行了，要求那么高干吗啊？

——我就这么点儿本事，我已经尽力了，我就是个普通人，干着普通人干的活儿，赚的是普通人赚的工资，你总不能用机器人的标准要求我吧。

——不是我不愿意干，问题是这个工作，有必要做得这么好吗？有必要做得那么完美吗？这么苛刻干

吗啊？

——我为企业打工，企业给我薪水，这是“等价交换”，我要是做得太好了，还叫等价交换吗？这不是“物超所值”吗？给不给我加薪呢？

——我就纳闷了，有些人是怎么想的，干点活那么出力，做得差不多就得了，他非得做到最好。就他挣那点钱，也值得他这么出力？真是傻啊！

“差不多，行不行”，“工资就那么高，你指望我能做得多好”，“做得好也不多给钱”，“这值不值得做”，是很多员工都会遇到的困惑。

“是不是做得好了就给加薪。”很多员工学员都曾这样问我。

我说：“如果是呢？”

一名学员回答说：“那我就好好工作，一定做好。”

我问：“如果不是呢？”

他说：“那我就做得差不多就得了。”

在员工的心目中，“努力工作”和“薪水回报”间的函数关系是永远难以计算清楚的难题。

但是如果能够了解这个函数关系的制定者的想法，即老板的想法，是不是就能把这道数学题计算清楚了呢？



老板立场 3

为认真负责的员工加薪

“更高的效率”、“更好的业绩”、“更强的执行力”，是很多企业管理者的终身追求，即使是那些已经在自己的职业生涯做到顶峰的企业管理者，也在不断追求着新的突破和发展。对于这样的老板来说，追求更好的职业生涯和事业发展就像一场“赌博”，而他的那些对工作认真负责、对工作质量有更高追求的员工无疑就是他赢得这场“赌博”的最好筹码。

某次我去参加一个关于有效管理员工的座谈会，会上大家聊到“管理员工时最烦恼的事情”，有的老板说是“员工工作出错”，有的说是“员工工作能力低”，有的说是“不服从管理”，有的说是“员工之间明争暗斗”，都是老板对员工的抱怨，听起来都差不多。

有一位事业刚刚起步、年盈利在两百万左右的物流企业的老板站起来说：“我最烦的就是员工工作没有激

情，做事没有追求。员工做什么都不肯一次做到位，他明明有能力做得更好，但是一定要我不断地督促他！如果我不这样督促他，他是坚决不肯做好的，总是差不多就得了。我有时候就想：差不多是不是够了呢？是不是我对员工要求太高了？是不是我就应该满足于现状？我有时候晚上睡不着觉就在想，这样下去，我的企业什么时候才能上市呢？我有一个很大的理想，就是做成行业内最好的企业，但是面对这样的员工，我的理想什么时候能实现呢？光靠我一个人的努力公司能上市吗？只要给我三名像我一样努力工作的员工，我就有信心成为行业内的霸主！只要给我像我一样拼命工作，把企业的事当成自己的事的员工，我也愿意给他像我一样的薪水！”

这番话赢得了座谈会上全体人员热烈的掌声，也引起了我的思索。是不是老板的要求太高了，还是老板太“抠门”，不肯给员工更高的薪水，使员工缺乏主人翁精神？

但是对于老板来说，只有那些工作认真、负责的员工才是他企业成长和发展的希望，如果一名员工的价值能够上升到“企业未来发展的希望”这样的高度，身为老板，又有什么理由不给他加薪呢？

高薪攻略 3 | 甘心工作，企业是老板的， >> 事业是自己的

很多人都会陷入这样的误区：认为企业是老板的，自己是给老板打工的人，工作与所得实现的是等价交换。自己完成自己的任务就行了，为老板卖命不值得。

但是要知道，虽然企业是老板的，但是你的职业生涯却属于你自己，你所获得的劳动报酬也属于你自己。如何规划你的职业生涯，让你的劳动报酬能够实现正面增长呢？

1. 每次都把你的工作做到位

前文我们提到过，“第一次就把事情做对”（Do It Right the First Time，简称 DIRTFT）是著名管理学家飞利浦·克劳士比关于职业发展的“零缺陷”理论的精华。

“第一次就把事情做对”是企业的管理者——你的

老板对你的要求。只要你努力了、付出了，“第一次就把事情做对”这不难做到。

但是把你的工作做到位，却是你自己对于自己职业发展的更高要求。不要再想“差不多行不行”，不要再想“就这样吧，我已经够努力的了”，不要再犹豫“做的是不是够了？”

每一次都把你的工作做到位，这是你的竞争力和价值所在。

2. 不再盲目工作，要有计划、有目的、有想法

能够看到这本书里这句话的人，都是对自己的职业生涯有想法，对自己的事业有追求的人。你的眼光很可能不只放在你的薪水上，你还关心你未来的职业发展。

因此，我在此给出一条有利于你未来职业发展的建议：从今天起，不要再盲目地、浑浑噩噩地工作。

你做的每一件事情，都应该是“有计划、有目的、有想法”的。

计划是你对事情的规划，它决定了你完成一件事情的质量和效率；你做事情时应该是有目的的，而不是盲目的；在做完每一项工作后，你都可以停一

停，用五分钟时间思考一下、思索你做得如何，是否做到位了，这次你对自己的评价是什么，下次你能不能做得更好？这些思索将是你成长和发展的动力和源泉。



员工困惑 4 工作不着急，为何一直催

在企业工作的上班族都有这样的经历：每周一的例会，要总结当前工作的进展，要上交本周工作计划，一周五个工作日的工作必须安排得满满登登。之后的每个工作日，上司就会拿着那张你自己拟订的工作计划，不停地催问工作进展。

“你该约见的客户见了没有？马上准备客户资料，准备洽谈。”“该出的方案出了没有？迅速搜集资料，寻找创意，一个方案不够，至少要三个……”员工耳边每天回响着这样的声音。可是，内心里有一个更大的声音：催什么催啊，着什么急啊，晚一点又怎样？

一位深受其苦的朋友跑来对我倾诉：“我的上司是不是在故意为难我？是不是我哪个地方得罪他了，他

要这样整我？又不是马上要用的东西，非要十万火急地催我，到用的时候我给他准备好不就可以了吗？干嘛不停地催。这个也催我，那个也催我，你说我先做哪个好”？

于是我问：“那么你是怎么做的？”

他说：“谁催得紧，我就先做谁指派的工作。”

我又问：“那么不催你的呢？”

他回答：“不催我就代表不着急，有时间再干。”

我再问：“那么你什么时候有时间呢？”

他说：“呃，这个可说不准，随时都会有工作插进来。而且有时候实在是没有心情，不想工作。”

从与他的对话中我明白他为什么总是被催了，这是他从不积极主动工作的结果。当然，老板只知道一味催促，却不知道员工不甘心积极主动工作的原因。加薪是所有职场人士的需求，老板什么时候给他们加薪也是他们永远解不开的迷惑。如果员工能了解老板加薪的立场，那么这个困惑就解开了，而他们升职、加薪的机会也就来了。



老板立场 4 为有高效执行力的员工加薪

作为一位企业老板，一位团队的领导者，一位资源成本的组织者，如何让自己的员工、自己的团队以及自己手里的资源成本发挥最大化的作用，创造最大化的价值是他们永恒的追求。

在这个商业社会，他们是真正的交易者，他们要懂得如何以最低的成本创造最大的利润。那么，员工的智慧是他们的成本，资金是他们的成本，设备是他们的成本，而更重要的，时间也是他们的成本，而且是无法替代、无法再生、无法回收的成本。因此，他们对时间成本尤其珍惜。要让时间成本降低，就是要在最短的时间内完成最多的事情。如果1分钟能被延长至61秒，他们也会紧紧地抓住那1秒钟来做事。这就是老板的思维，这也是老板的工作方法，这更是老板之所以能成为

老板的原因。

在这种“老板思维”意识的指导下，老板对企业员工的管理就会有相应的管理要求和管理办法。比如，他们需要员工懂得有计划、有条理地做事，他们需要员工利用好每1秒钟。

如果一名员工做事不紧不慢，拿到任务后总是习惯性地放在一边，等到非做不可的时候再做，习惯性地拖延；如果一名员工混时间，上班时间一会上厕所、一会喝咖啡、一会打私人电话、一会浏览无关网页，而只有在上司催促或从身边走过时，才摆样子地做两下事儿；如果一名员工其实也很用功做事，一天到晚在忙忙碌碌，可是却不得方法，别人一天可以做完的事，他需要两天、三天才能完成……

对于这些员工，老板是苦恼的。而对于这些员工没有升职、加薪机会的抱怨，老板也是有自己说法的：

我要节约时间成本，就需要提高员工的工作效率。而要提高工作效率，就要求员工有高效的执行力。如果一名员工能够积极主动，不用催促就完成上司交办的任务，那么他节省的就不只是他的时间，也节省了上司的时间。反之，一个需要催促的员工，在他没有做事的情况下，不但浪费了他自己的时间，还加倍浪费了上司的

时间成本。如果一名员工，不仅积极主动，而且有技巧、有方法地把一个本来需要两个小时完成的工作，用一个小时做完，那么他不仅节省了一个小时的时间成本，还可能利用这一个小时赢得更多创造利润的机会。

这样的员工，我必然要把他放到更重要的岗位上，才能为企业创造更大的价值。而让他处于更重要的岗位，我必然要支付更高的薪水来回报这样的人才或留住这样的人才。

可见，没有喜欢催促的老板，如果你被老板催促，说明你可能没有高效的执行力，那么同理，你可能就没有升职和加薪的机会。

高薪攻略 4 | 甘心执行，培养高效执行力 >>

戴尔公司总裁迈克尔·戴尔曾说过：一个企业的成功，就是每一名员工在每一个环节都在一丝不苟地执行。

可见学会管理时间，拥有高效执行力对一个职场人的职场前景将起到多么重要的作用。那么如何做到这一

点呢？以下提供几点建议供职场人士参考：

1. 不要拖延，迅速行动

无论接到什么任务，也无论这个任务的时间是否紧迫，只要这项任务被列上日程，就要立刻执行。不要有“老板催促时”再做的想法，因为一旦产生这种想法，就会养成所有事都等到老板的催促时再做的坏习惯。而着急的事情堆在一起，必然有些事无法完成或者仓促完成，以至于影响结果。结果不理想，老板凭什么给你加薪呢？

2. 做工作计划，并严格执行

工作当然有轻重缓急之分，要求工作责任人学会统筹规划、分配好时间、制订出一份工作计划。在计划前，弄清每项工作需要多少时间，有多少时间节点。计划中把每项工作的时间节点都安排好。计划一旦制订，就要严格按计划执行。这样才不会影响全局。

3. 为执行找方法

任何一件事情都有解决的方法，只是解决方法的执行难易程度不同而已。在工作中都要有寻找更简便方法来完成工作的意识。有更简便的方法和途径就绝不去浪

费时间。

心理学上说，惰性是人的一种本性。原来我们每个人都会有拖延的心理，但上帝是公平的，它赋予我们一种本性的同时又赋予我们另一种牵制它的能力，以使我们个体达到平衡，那就是克制自己、管理自己的能力。只要我们自己能够主观上克制自己拖延的习惯，管理自己的时间，就能够成为一名具有高效执行力的员工，也能拥有一片美好的职场前景。



员工困惑 5

老板要求是否太高

在现代社会，学历已经越来越不能说明个人能力，现代企业内的员工薪水也不再单纯与学历成正比。尤其是 2000 年以后，大学毕业生的数量和比例远远超过了从前，从学校步入到工作中，需要适应这种身份和角色上的转变。

现代工作的特点是工作压力大、强度高、节奏快，要求所有职场人士都要能够很快地适应工作上的变化。有些人适应得很快，三个月就能步入轨道，半年以后就能成为一名合格的员工；而有些人一直到参加工作两三年，还总是浑浑噩噩地，经常达不到上司的要求。因此“老板要求是不是太高了”也是最常见的抱怨。

不仅是职场中的新人，甚至很多大型企业的资深员

工也会经常因为工作压力大、强度高，老板期望高、工作辛苦而叫苦不迭。

在我的培训班里，不分资历与学历，大多数学员的抱怨都是相似的，主要集中在工资不理想、老板太苛刻、工作太难做、看不到前途这四点上。尤其“工资不理想”和“老板太苛刻”时常是伴随而来的。

——我有时很怀疑自己的工作能力。一想到他那些要求，就想逃避……

——我都做了两年了，薪资水平还是和刚刚转正时是一样的，真是越来越看不到前途……做什么工作都是，老板的要求太高了，大家都是一星期做三个案子，他要求我做五个，不然就扣奖金……我累死累活地做到星期五才做了四个……

——你是不知道我老板，简直像魔鬼一样。一天到晚逼着我达到他的要求，一天到晚对我挑三拣四，我觉得我已经做得够好了，但是就是达不到他的标准，他到底是怎么想的呢……

——我每天要做那么多工作，他每样都要求我做到最好，我就拿这么点薪水，他对我是不是要求太高了？

在听了太多类似的抱怨后，我问其中一名学员：“你真的觉得你的老板要求太高了吗？”

他说：“当然！”

我问：“为什么？”

他说：“我就赚这么点薪水，他还指望我能做成什么样呢？”

我又问：“你是对薪水不满，还是对他对你的高要求不满呢？”

他说：“要是老板能主动给我加薪，我当然愿意达到他的那些要求了……”

从与他的对话中我了解到他为什么觉得老板要求太高了，他是觉得老板给他的薪水，只值得他达到现在的水平——这是员工的立场，如果老板愿意加薪，他当然愿意奋斗出自己的“高水平”，否则就是老板要求太高了。

但是如果了解一下老板对于“高要求”和“加薪”的看法，解开对老板苛刻要求和加薪想法上的困惑，那么升职和加薪的机会也就伴随而来了。



老板立场 5

为能超越任务预期的员工加薪

一次在我随着国外考察团去考察那些真正的“巨头”企业的企业运作时，发现一个很有意思的现象：和国内很多企业的老总总是面容严肃、举止威严的风格不同，那些巨头企业的高层管理者都是亲切随和、笑容满面的。

在我询问他们对员工是否满意时，他们中大多数都是如此回答：“非常满意。”

“非常满意”，这听起来既像答案，又像是不想说真话的敷衍。于是，我对着一位看起来格外随和的高管抱怨：“这怎么可能？你敷衍我。”

他回答我：“不，我的确非常满意，尽管老板等于虚伪，但是我的确很满意，因为我的员工都是自觉、主动地在工作，我很少为他们工作的问题操心。我用严格

的标准要求他们，但是他们对自己有着更加严格的要求和标准。事实上，我不得不说，他们时常超越了我的预期。”

我说：“那么这些‘时常超越了你的预期’的员工的薪酬标准，方便透露一下吗？”

这个“虚伪的老板”冲我微笑着说：这个嘛，薪酬等于隐私。

后来我了解到，这位老板的企业的员工的工资标准，可以说是行业内最高的，其数字是行业内平均工资的3.5倍。在国外，同行业内，这是非常惊人的差距。

这就是老板的想法：为那些严格要求自己，自觉、主动工作的员工加薪；给那些超越自己预期的员工更高的薪水。

我在这些年的职业教育和培训生涯中，遇到过很多优秀的管理者，又遇到过很多优秀的员工。我通常会问他们各种各样的问题，以了解管理者和员工之间，工作和事业之间的差距，很多管理者都被我问过这样的问题：“你遇到过的最优秀的员工是什么样的？”

每一个管理者给我的回答都有其特别之处，其中有一位管理者的回答令我印象特别深刻。他是某上市企业的董事，已经年过六旬，但是见过他的人都对他印象深

刻，因为他的精力比大多数年轻人都要旺盛，虽然位高权重，但是他还是老派作风，不喜欢西式玩意儿。那次我们在一起钓鱼，等待鱼儿上钩时，我也问了他这个问题。

他回答说：嗯……七八年前，我手底下有一个年轻人。他是我见过的最优秀的员工……如果我对一件事情的期待是五分，他一定能做到八分；如果我对一件事情的期望是八分，他一定要做到十分……他在我手底下干了三年，第一个月我就给他加了一半的薪水。四个月后的薪水就翻倍了。后来到了第三年的时候，他的薪水是他第一个月薪水的20倍。那三年我是一点一点看着他成长。那可是非常好的回忆啊……

我问道：“那三年以后呢？他跳槽了？”

他很平静地看着水面的鱼鳔说：“现在他是我企业的竞争对手……”

我听了以后大为神往，这是一种什么样的工作境界？回去后我找到这位老总的所有竞争对手的资料，其中符合年龄要求的只有三个。但是好像没有一个有在他公司工作过的经历。

我后来怀疑那是老朋友的玩笑，只后悔当时没有问个清楚。是否是老朋友的玩笑不重要，重要的是这里面

有一个老板思维的重要理念：老板都愿意给超越任务预期的员工更高的薪水，因为他们不仅有更高的工作能力，也能为企业创造出更高的利益，拥有更广阔的发展前途。总是超出老板任务预期的员工，说明他对自己有着更高的要求，也有着更好的工作能力和工作情商。他明白工作既是属于企业的，也是属于自己的。这样的员工总是致力于自己事业和公司发展之间的双赢。

高薪攻略 5 | 甘心突破，超越老板预期 >>

新时代的管理格言中有一条是：“今天的组织需要的是由一群平凡的人，做出不平凡的事。”如何提高自己的能力，做出不平凡的业绩呢？

1. 把每一份工作做到极致

如果说上天给每个人同样的时间，而对于同样一份工作，卓越者和平庸者之间的差距是非常巨大的：卓越者能够在最短的时间内把事情做好，做到极致。能够做到“把每一份工作做到极致”的员工是非常少的，但是至少可以有这样的期待和要求。对自己有着这样要求的

员工，往往在工作上全力以赴，态度上积极进取，也特别愿意和老板和同事之间合作。哪一位企业管理者会不愿意给这样优秀的员工加薪呢？

2. 脚踏实地的同时，眼望星空

每一个成功的人都是脚踏实地的，那些总是好高骛远的人往往很难取得成功。对于员工也是如此，那些薪水高、工作效率高、业绩好的员工的工作态度往往非常值得借鉴：努力工作，并且不把自己仅仅视为企业雇用的员工，不是单纯把老板视为雇用自己的人，不把同事视为和自己一样一起被雇用的人。对于那些真正卓越的员工来说，老板和同事，都是在他职业道路上帮助他完成事业，帮助他赚取薪水的人。他们的眼光更长远，目光更敏锐。

“高薪”是每一个人的薪水追求，但是“高水准”却应该是每一名合格员工的工作追求，只有对自己有更高要求的人，才能获得更好的工作成果，得到更长远的事业发展。



员工困惑 6

流程管我，还是我管流程

流程对于一个企业来讲就是一条生产线。有一条成熟的生产线，有利于控制质量、管理时间、配置人力资源。一个企业，可以缺一位经理、一个岗位，都不至于让企业混乱，但如果缺少一个流程，很可能让企业的运营无法继续。

如果把一个企业比做一台精密运转的计算机，那么企业中的员工就好比组成计算机的小零件，小零件组成大硬件，但是想要让计算机运转，光有计算机硬件本身还不够，还需要软件程序，来使硬件有效地运作和工作，而企业的制度和流程，就是使企业这台机器精密运转的程序。企业的制度流程有精细、精密、复杂的特点，员工不依照企业流程制度办事，企业就会陷入混乱。如果企业流程不合理，不符合企业发展

现状，过于繁杂臃肿，也会导致员工效率变低，影响企业业绩。所以经常听到很多员工对“流程”的诸多抱怨：

——工作太混乱，忙了这头，顾不了那头，每天下来，忙得要死，效率却很低，怎么加薪。企业也不理出一条流程出来，提高一下我们的工作效率。

——流程有问题，关我什么事呢？我只是个执行者。

——我只是按流程办事，这些话你都跟我说不着。出了问题不是我的事，流程有问题我有什么办法？

——我想办法，我想什么办法呢？是流程管我，还是我管流程呢？

——改变流程？笑话，流程是制度，说变就变的吗？我必须遵守流程，按照制度办事，不遵守流程的人等同于无组织、无纪律，不管出什么问题，都要按流程办事，没有规矩不成方圆，我不仅要遵守流程，还要坚决维护这个流程。我这样做，难道还不应该为我加薪吗？

听上去他们说似乎都有道理。我有一个忘年之交的朋友，他刚刚从海外归来，是一名小海归，刚开始在一家外企工作，然后因为不愿受制于严格的管理制度，

辞职去了一家民企。

他工作了不到两个月，跑来对我说：“老师，我想辞职。”

虽然这年头辞职和跳槽都是常事，但我还是有些好奇：“为什么？”

他说：“这个企业规模太小，好多流程制度还不完善，工作起来太困难了。我看我在那里是没什么作为，还是早点离开的好。我不能耽误自己啊。”

我告诉他：“流程制度不完善，你可以去完善啊？”

他回答说：“我完善？我又不是企业老板，岗位职责上可没有写这一条。那不是我的工作范畴。”

我笑了，不知道他会不会听得进去，但我还是拍着他的肩，语重心长地说了一句：“如果你把这项你的岗位职责上没有的工作做了，那么你就真的可能不在这个工作岗位上了。”

果然，他没有听进去，还是辞职了，相比离开那家流程制度完善的外企，他离开这家制度不完善的民企走得更干脆痛快。

之后，他以高学历小海归的身份又迅速找到了新的工作，可是他对企业流程制度的抱怨也又重新开始了。

如果他能明白，事实上他不可能碰到一个理想中的流程制度，或者说，他工作的实质之一就是要完善流程和制度的，也许他的职场前景会顺利得多。



老板立场 6 为积极思考、有战略眼光的员工加薪

当我在我的培训班上听到一些企业员工学员对企业的“流程”牢骚满腹时，我也尝试去跟领导层的学员沟通，想听听他们对这个问题的看法。

我以为，我把这些情况反映给企业管理者，能给他们一些警醒，注意一下流程的管理工作。可是我完全想错了，我从他们那里看到的回应几乎是如出一辙：

——什么？抱怨流程有问题？我当然知道，不如告诉我如何解决这个问题，我更乐意听一听。

——流程就是需要由执行者来优化的，因为不参与执行的人，是不会知道执行过程中会遇到什么问题的，

怎么完善呢？

——流程不是管理制度，只是提供给你和你的合作伙伴一种现成的协作方法，如果你们有更好的方法，那赶紧去改变它。

——知道吗，这个流程是第一个做这件事情的人制定的。他只做了一次，当然是不完善的。可是，做了无数次的人不去完善它，谁来完善它呢？

一位网站的 CEO 来请我为他的员工做培训，他提出希望这次培训能够达到一个目的，那就是让所有员工明白：老板需要的是能够解决问题的员工。比如，一名员工来告诉我：这个流程哪里有什么样的问题，不过，如果这样就可以更好了，这样的员工我会留下。如果他是来给我提问题的，那么请告诉他，我面对的问题够多了，我不需要更多，请他走开。

我明白了，在企业管理者的眼里，这些问题显然存在，他们一清二楚。他们需要的不是抱怨，不是提出问题，而是解决问题。一句话：企业需要懂得积极思考的员工。

在管理类的课程上，讲师们经常会用到这样一个案例：

分别采访三个建筑工人：“你们现在在做什么？”

一个工人回答：“我在砌砖。”

一个工人回答：“我在砌墙。”

最后一个工人回答：“我在建造一幢宏伟的大厦。”

显然，心里只装着砖的工人，只会关心这块砖有没有砌牢。心里只装着墙的工人，只会关心这面墙直不直。而心里装着整幢大厦的工人，即使他看到一个螺丝钉没有装好，也会去关心。

一名懂得积极思考的员工，知道哪些事必须做，哪些事可以一并做，哪些事可以不做，哪些事可以避免重复做。这样的员工懂得如何精简流程、提高效率、降低成本。

这就是积极思考的力量，拥有这种力量的员工就有了值得老板为他升职和加薪的资本。

高薪攻略 6 | 甘心思考，做流程管理者 >>

企业不欢迎“守株待兔”的人，而更重视自动自发，积极思考的员工。如果一名员工懂得如何管理企业的流程，他不仅能够为企业控制成本，还能迅速提高自己的

工作效率，那么他离升职加薪的机会，自然也就不远了。

如何成为流程管理者呢？

1. 认真全面地了解企业的运作情况

认真全面地了解了企业的运作模式、经营方针、组织结构，就会更清楚地了解自己的工作环节在这条企业运作链条中起到什么样的作用。也能明白，如何努力才能让自己发挥更大的作用。

2. 主动思考工作方法

卡耐基曾经说过：“有两种人永远一事无成，一种是除非别人要他去做，否则，绝不主动去做事的人；另一种则是即使别人要他去做，也做不好事的人。那些不需要别人催促就会主动去做应该做的事并且不会半途而废的人必将成功。”

主动思考工作方法是否合理高效，有没有更好的改进办法，这不仅能够督促自己提高工作能力，更能提高工作效率，赢得上司的赞赏和加薪的机会。

3. 及时总结，调整流程

全球 500 强企业英特尔公司有一个优良的传统，那就是无论在哪一个部门，哪一个岗位出现了什么样的问

题，问题制造者首先要做的不是自我检讨和承担责任，而是要在第一时间找出问题出现的原因，然后重新梳理流程。这种传统值得每一位职场人士借鉴，因为出现问题时是完善流程的最佳时机。



员工困惑 7

大家都这样，有什么错

前些天，当我为一家企业做培训时发现这样一种现象：

Jack 这天上班迟到了，但他丝毫没有认错之意，还说：“好多人上班总是迟到却相安无事，我今天只是迟到了两分钟，应该不算什么大事。”

Jessica 的工作是每个流程核对三次，但是她发现比她资格老的员工都只核对两次，于是她也减少了自己的核对次数，每个流程只核对两次。

Alex 在做策划案，他本来想做得很细致，数据都调查清楚了，但是当他在企业的共享平台上看到案例策划案时，发现所有策划案数据都是不甚明确的，他想：“那我也没必要做得太明确，回头再说吧……”

在我看来，这是一种员工的从众心理，我在去年为成功者协会做培训前做了一个调查，每个企业70%以上的员工都有过类似的“从众行为”即，通常情况下，他们明明清楚自己什么该做，什么不该做。但是当看到大多数人都那样做了，于是自己也跟着做了。

当我问他们这样做的原因时，学员 Jessica 这样向我抱怨：

“每天累死累活地卖命有什么用？别人都是偷工减料地工作，我也应该和别人一样。再说，大家平时都是这样‘偷工减料’的，我做得质量也和大家差不多不就行了？我有错吗？”

我又问：“的确，你或许没错，但是你和大家做的都一样，那怎么才能让老板发现你的与众不同呢？”

“与众不同有什么用，枪打出头鸟。别人都那样做，你照着做不就得了，做对了兴许大家能够一起分奖金，做错了大家一起扛着呢，什么也不用怕。” Jessica 解释说。

原来如此，我一下子就明白了学员的这种从众心理：当大家都按照整齐划一的步调做事时，那么，另外

一名员工就有 90% 的可能参与进去。也许是出于团队精神，也许是怕承担责任，于是他们随波逐流地参与其中，且往往不去细究大多数人的做法的正误，因为他们会这样想：“反正大家都这么做了，要挨批谁都有份，我怕什么？与其特立独行，不如参与其中，即使不能得到犒赏，但至少不用承担责任。”他们认为这样做更安全。

但是，我这样告诉我的学员 Jessica：“当你与人群中的每一个人都毫无差别时，想要你的老板因此而为你加薪是不可能的。每当工作出现问题时，你若总是习惯把问题推给他人，和大多数人一样做‘缩头乌龟’，而不愿挺身而出改变现状。那么，你就不可能在原有工作方法基础上寻求创新与突破，而成功也必然与你越来越远。一名不能为工作方法创造成功的员工，老板为何要给你加薪呢？其实作为员工，最应该站在老板的立场想问题，而不是看别人怎样做。”

学员们若是都能明白这个道理并从老板的角度想问题，便不会使自己陷入这样的困惑里而无法自拔。



老板立场 7

为有工作方法能创造成功的员工加薪

在企业员工的竞争中，除了智慧与能力的竞争，还包括工作方法的竞争。因为一名员工的工作方法是否正确直接决定了其生成的业绩是否高效。

有一次，一位企业老板请我喝下午茶，闲谈之余我问他：“您是怎样判定是否该给某名员工加薪的呢？”

老板笑着说：“我认为，企业的成长犹如过河，没有船或没有桥我们都不能通过。换言之，在工作中若没有实质性的方法解决实际问题，一切都是空谈。所以，我更看重那些懂得在工作中有一套自己工作方法的人，而不是学别人的人。”

我立刻反问道：“如果该员工只是不太讲求方法，却很有能力呢？”

老板皱了皱眉，似乎感到有些诧异，回答说：“再有能力的人，效率再高，而没有一套自主成形的工作方法，我是不会为他加薪或提拔他的，因为我的企业需要的是创新与效率，而这些都是建立在一定工作方法之上的。”

对此，我总结出这样一条结论，几乎各行各业的老板都是站在这样的立场：无论一名员工的能力、素质如何，都要在工作中注意方法，否则就会浪费时间，达不到预期效果，更无法论及效率和质量。

老板们认为：一流的人在为工作找方法；二流的人在为工作找帮手；三流的人则是在为工作找借口。

没错，就像 Jessica 一样，总是在为自己不去执行的工作找理由。要知道，方法才是使你在工作中脱颖而出的砝码，有了它，你才能在竞争激烈的职场里更为顺利。

而那些懂得利用一定方法去工作的员工，不但能在短时间内完成任务，还能在执行的过程中不断寻求新的方法，不断为企业创造价值。这样的员工，老板才会心甘情愿地提拔他，为他加薪。

总之，没有哪个老板喜欢工作没有条理、不懂方法

的员工，如果你不去改变这种状态，你就很可能被淘汰。

高薪攻略 7 | 甘心观察，做职场有心人 >>

国外知名管理学家曾对学员说过：“今日的成功源于昨日的积累，而明日的成功则依赖于今日的努力，但不管怎样，所有的努力与付出都是建立在好的方法上的，唯有如此，才能用最少的悔恨面对过去，用最少的浪费面对此刻，用最多的梦想面对未来。”

可见，方法决定成败。面对工作难题不盲从、冷静寻找方法去解决才是职场的生存之道。那么，如何才能做一名“方法有道”的职场有心人呢？以下提供几点建议：

1. 用头脑去工作，拒绝呆头呆脑

最有价值的员工往往不是最勤劳的，而是那些有思想、有头脑的人。带着头脑去工作，才会找到智慧的火花、方法的源泉。否则，即使完成了你的工作，其所得的结果也是缺乏创意的。那么，一个是产出较多但成果

毫无价值的员工，一个是产出不一定最多但其成果“处处皆亮点”的员工，哪一个会更令老板欢心呢？答案不言自明。

记住，没有老板喜欢呆头呆脑、不动脑子的员工。

2. 难题面前不推三阻四，接受一切挑战

在工作中，那些一遇到问题就回避的人；那些总是在工作中为自己开脱的人；那些不能尽全力寻求高效工作方法的人；那些没有激情，完不成任务的人，请记住这句话：这是你的岗位，除非你想辞掉它！

3. 用心是找方法的开始

“有心者，事竟成。”这里所谓的用心，并不是说善于盘算别人，而是指思想和思维方式。因为一个人思想的层次决定了其职场的层次，也决定了人生的层次。其中它不仅需要积极的心态、精湛的技能，还需要一颗压得住战局的心，用独特的视角去看问题，用好的工作方法为自己创造业绩，做职场的有心人。

我对每一位学员都说过：请不要忘记工作赋予你的美誉，更不要忘记自己的责任与使命。我们除了有权利享受工作带给我们的财富与快乐，更有责任承担工作中

的艰辛与隐忍。而唯有找对方法，确定好工作方向才能使你的工作事半功倍，坦然面对一切挑战。工作中讲究方法，工作就会高效率，老板也会因此而心甘情愿地认可你。



员工困惑 8

拼命努力为何没有加薪机会

老板关于“升职”和“加薪”的想法和标准总是令人疑惑，揣摩清楚这个标准的难度不亚于做一道高等数学题，职场的“潜规则”实在太多，很多员工都迷失在其中：不是说付出就有回报吗，为何我拼命努力却没有加薪机会？为何她做得比我少，下班总是比我早，还比我挣得多呢？这次又有三个升职名额，为何我不是其中的一个呢？

如果不努力工作，不仅意味着自己没有了竞争力，也很有可能因为不做事而被老板扫地出门。如果十分努力工作，还是得不到老板的“实质”认可，得不到加薪的奖励，这未免令人沮丧。因为薪水不仅是自己劳动的报酬，也是自己工作价值的一种衡量标准，如果一直努力工作却始终没有加薪，不免令人疑惑：难道我的价值

只有这么多吗？

在办公室里总是能够听到这样的声音：“为什么我做事这么努力，每天都工作到很晚才下班，但是加薪的时候我却没有别人加得多？为什么他每天不做什么事情，每天都没有见到他加班，甚至经常看到他上班清闲地听音乐，而加薪的时候却比我加得多呢？”

前几天我刚参加完一个会议，因为之后在附近还有另外一个约会，因此在大厦中的咖啡厅稍事休息，上午的咖啡厅人并不多。我旁边坐着两个年轻女白领，她们争论着一些事情，刚好被我听到了。

——我说你不要那么努力，那么努力有什么用。

——你怎么知道没用，我努力了老板会看得到的。

——看到你又如何，拍拍你，夸奖你两句，给块糖？

——这个自然啊，他还会给我加薪呢，等着看吧。

前两天老板还夸奖我了，说我做事效率非常高，要是所有员工都像我一样，企业就有发展了。

——别做梦了你，说好话是为了避开实际利益冲突，你再努力也不会给你加薪的。

——你是不是嫉妒我，为什么说得那么肯定？

——为什么？以前我就在你那个部门工作，你们部门的特点就是工作内容简单，但是很累，需要员工拼命干活。

其实说白了，就是工作没有难度，谁做都可以，没有发展潜力，再怎么努力，你干的也只是力气活，谁会给你加薪？你想要加薪不如少加班，多学点有用的东西。

——我不信。我的工作这么累，怎么可能谁都能做，我每天都比你提前半个小时到公司，你休息的时候我都没有休息过。我这么努力工作，怎么可能会没有加薪的机会？这不可能，我才不信。

显然，那个泼冷水的女孩说的是真话，为何另外一个就不肯接受现实呢？难道我们真的认为，努力就该有回报吗？努力并没有错，但是老板的思维和你是不一样的，了解了老板的思维，你就能明白“拼命努力”和“升职加薪”的关系，从而找到一条正确的加薪之道。



老板立场 8

为有发展潜力和附加价值的员工加薪

老板到底关注什么？老板关注你是否在干活，上班有没有偷懒，做事的态度如何，是不是在拼命努力工作？

在给我培训班的学员培训时，我提出了这些问题，我看到有的学员拼命点头，不用问，他一定是给老板打工的员工。

有的学员不置可否地微笑，我猜他一定是老板。

很多职场书籍都在极力强调一句话：“这个世界唯一公平的地方就是它的不公平。”这句话听起来有点难懂，但是每个员工都会遭遇到很多不公平的事。问题不在于你为什么遭遇不公平，问题在于你为什么要求事事公平。遭遇不公平的人不止你一个，这就是最公平的。

的确，老板关注你是否在干活、是否在偷懒、做事的态度和工作的态度；但是老板唯一真正关注的就是结果：你连日加班的结果是什么？

你经过连日加班终于完成了一个很难的项目，老板会说：“不错，以后继续努力！”

在你为老板漫不经心的褒奖而满足的时候，老板转身就会投奔到能做更多、更大的项目的员工那里嘘寒问暖去了。老板关注的是结果，不是你做了多少工作，而是你现在能够为他创造多少价值，你未来能够为他创造多少价值。

这就是你的发展潜力和你的附加价值，在某种意义上，你的发展潜力也决定了企业的发展潜力，你的附加

价值就是企业的附加价值——这可能是你无论多么努力工作都不能得到的，这不仅需要天赋，还需要你主动去寻求和获得，主动去寻找自己的发展潜力和附加价值的所在。

微软公司被誉为“迄今为止世界上致力于软件开发的最出色、最富有的企业”，微软公司几乎是一个传奇，它创造了一个又一个科技上和经济上的奇迹，推动了21世纪的互联网经济时代的发展。和微软公司传奇般的历史相媲美的，是微软公司的用人制度。微软公司的奇迹和它的公司制度一样为人所津津乐道。进入微软公司工作是一件非常难的事情：微软需要“寻找致力于通过软件的开发来改善人们生活的人才”，即微软公司一直强调的，“必须始终寻找并聘请计算机工业中最出色的人才”，他们要找的是“最聪明的人”。

比尔·盖茨说过：聪明的人就是能够迅速、有见地、有效率地深入理解和研究那些最复杂的问题的人，他一定善于接受新事物，反应敏捷、学习能力快，能迅速进入一个新领域，并且迅速掌握它。他对新领域能够很快做出头头是道的解释，提出的问题往往能够切中要害，能够及时掌握新知识，把原本看上去不相干的领域联系在一起，有创见性地深入解决问题。

软件行业性质决定了微软公司的要求：软件的产品周期通常只有6~18个月，无论是研发还是推广，创新还是维护，每个员工的岗位责任和职位变动都极为频繁，为了跟得上，甚至推动、引导软件业的发展，微软公司始终要做那个“走得最快的人”，“走得最快的企业”。只有最具发展潜力，随时能够适应岗位变动，在最短时间内学习最多事物的人，换言之，就是最具附加价值的人才才是微软公司所需要的人才。

微软公司的跳槽率极低，它的管理模式强调：以人为本。在微软公司，技术员的薪水极高，并且员工能够获得最好的待遇。对员工最高的要求，给予员工最好的优待，就是微软公司能够如此强大的原因之一。

微软公司的管理模式几乎是所有老板的梦想，如果所有老板都能获得微软公司那些“卓越”的员工，他们也愿意付出“卓越”的薪水，因为把所有这些组合起来，就是老板所梦想的“卓越”的企业和“卓越”的未来。

能够胜任更多的工作职位，也是员工附加价值的体现。具备这种资本的员工，老板愿意给他符合他价值的薪水，以期待他能够继续为企业效劳，最大化地挖掘他的发展潜力，以其推动企业的发展。

高薪攻略 8 | 甘心学习，提升自己的附加价值

>>

“你唯一持久的竞争力，就是你比对手学得更快的能力。”想要获得高薪，一定要提高自己的附加价值，让自己看起来更有“市场”，具备更多的附加价值，也是你的价值所在。即使你把职场看做“干活拿钱”、“等价交换”这样简单的交易，想要获得高薪，你也要具备更大的价值，拥有更大的本钱去“交换”。如何发掘自己的附加价值，让老板看到你还拥有更大的发展潜力呢，只要做到以下几点：

1. 主动要求做更多工作，在工作中学习

我们提倡“努力工作”，但不是提倡“不动脑筋地努力工作”，而是做更多和自己专业相关，但是自己并不是很了解和擅长的工作。比如，你在图书策划公司工作，平时你的工作是撰写文案，在你的文案工作做完时，你可以主动帮助设计组做事，帮助某个设计师设计封面之类，这些都是你学习的机会。

你做得越多，学得就越多，你学习到的东西就会变成你的附加价值。

2. 从“把事情做正确”，过渡到“做正确的事情”

把事情做正确是对员工的要求，而做正确的事情，则是管理者的格言：如果想获得更高的附加价值，具备更长远的发展潜力，就应该用更高的要求去要求自己，那就是做正确的事情。它们二者的区别在于，前者是别人交代给你的事情，后者是你主动做的事情。你主动选择做什么？你应该主动选择做最正确的事情。这些事情可以是学习，可以是工作，可以选择与人协作，也可以选择独立完成，但是你所做的每一件事情，都应该是有目的的，同时它应该是正确的，能够确保其对你有价值的事情。

3. 把有效的事情放在前面做

管理大师彼得·德鲁克这样定义有效的管理者：有效的管理者坚持把重要的事放在前面做，每次只做好一件事。

你也应该这样要求自己，把重要的事情放在前面做，且每次只做好一件事情，这会让你做事更有目的、更有效率。并且不再满足于被动做事，想让自己变得更

有潜力和价值，就需要你具有“主动精神”，主动精神是你最好的老师，要让主动精神去领导你，而不是被动地受上司派遣。在工作上要主动做事，主动学习，主动完善自己，改变自己不足的地方，不断给自己增加更多价值，逐渐让自己变得更有发展潜力。这样，你还愁老板不给你加薪吗？



员工困惑 9

如何处理办公室里的“利害”关系

在现代职场中，人们不仅要完成自己的工作，追求工作上的业绩，而且在追求工作成果的同时，还希望得到上司的赏识、同事的好感和赞许，以及处理好办公室里人际间种种“利害”关系。这些利害关系使得同事之间既是合作关系，又是竞争关系，当在竞争中掺杂了个人感情、私人利益以及个人好恶时，不免就会产生私心。尤其是在办公室里，经常需要员工协作完成一些任务，任务安排得不到位就会使员工之间产生摩擦，或者员工之间因为工作方式不同也会产生一些摩擦，因此常常听到这样的抱怨：

——那个××又受表扬了，不就是工作做得快一些吗，有什么了不起的，我做得比他还细致呢……

——又让我跟××合作，我最讨厌他了，不但做事

拖沓，脑筋也慢，找他跟我合作，还不如找××，不知道老板怎么想的……

——给××加薪了！为什么不给我加薪，的确他上个月业绩比我好，可是他的那个项目还不是我跟他一起做的，早知道这样，当初就不那么拼命了，到头来为他人作嫁衣……

——我到底应该加入主管这边的阵营，还是应该加入经理这边的阵营，真让人头疼……

办公室里的利害关系常常令很多员工困惑：到底是自己吃点亏，与大家同舟共济，还是各扫门前雪，以自己的利益为先？

有一名深受办公室里的“利害关系”困扰的员工，跑来向我“取经”：“最近我们办公室有了新的人事变动，对我有提拔之恩的老员工升职了，职务从普通员工提升为副主管，但是主管也是新上任的，外调进来的。副主管和他矛盾很深，目前两边都有拉拢我的意思……”

我问：“那你想加入哪一边呢？”

他回答说：“哪边都不想加入，加入他们的斗争，我还工作不工作了？但是不加入，我又怕自己没有‘靠山’……”

我问：“主管和副主管是你的老板吗？”

他回答说：“不是，但是如果我两边都不加入，会不会两边都认为我清高，工作中跟我过不去呢……”

我说：“他们既然不是你的老板，你为什么要怕他们呢，他们彼此斗争还来不及。你怕得罪他们，就不怕得罪老板吗？毕竟，老板才是企业的最高领导者，要知道，老板最讨厌的就是员工不好好工作，搞派系斗争，所有影响团体协作的行为都是他坚决反对的。你既然是员工，最重要的事情就是做好你的工作，和同事和睦相处，至于加入谁的派系这种问题，都不是你关心的事，他们斗争得厉害时，老板自会处理的。”

对方若有所思地点点头，同意了我的看法。他满意地离开了，但是我却陷入了沉思，为什么员工总是在自己的方寸之地转圈圈，不去考虑一下老板的想法呢？

要知道，老板才是将你的工作转为薪水的人，了解老板对办公室里利害关系以及派系斗争的看法，就能明白老板看重什么样的人才了，只有成为老板最喜爱的人才，才能获得升职加薪的机会。



老板立场 9

为懂得感恩、团结协作的员工加薪

肯尼迪曾经说过：“不要问国家为你做了什么，首先问自己为国家做了什么”。

有人把职场比做“战场”，只是同事都不是自己的战友，而是和自己一起竞争资源分配的对手，而老板就是这个战场上规则的制定者，但是身为规则制定者的老板，是如何看待的呢？

对于老板来说，每天都有很多事情需要处理，企业内的员工就是他的助力和资本，他要运用这些助力和资本去创造价值，只有最终的业绩和成果才是他所关心的，他对办公室里谁是谁非并不太在意。他要的只是结果，得到结果以前的所有问题和波折都是他眼中的“不幸”，但是有时，得到结果前的那些“不幸”却令他抓狂：

任何影响团队协作的事情，都是老板坚决反对的；凡是影响办公室内和睦的事情，都是老板坚决厌恶的；凡是会影响团队业绩的事情，都是老板抵触的；凡是故意挑起办公室斗争的员工，都是老板要坚决惩处的。只有那些懂得感恩，懂得团队合作，一切以团队和谐为重的员工，才能够帮助老板将团队力量发挥到最大，因此，老板非常愿意给这样的员工加薪，以奖励他对办公室“维和”的贡献。

我所认识的所有企业的领导者，都对办公室内的拉帮结派和利害斗争感到厌恶，他们认为：“吵什么吵？闹什么闹？有什么事不能好好说。身为员工，最主要的是维护团队和谐，把自己该做的事情做好，整日搞这些小心思，有什么心思和力气从事工作和生产呢？你不好好干活，我要你干吗。”

如果一名员工，上班时不好好做事，不维护团队和谐，只知道为自己争取利益，如果他动辄就跑到老板面前诉苦，并且在他诉苦的同时，老板的邮箱里还躺着别的员工对他的“申诉书”；如果一名员工，业绩虽然出色，但是却整日与同事钩心斗角，分不清楚利害轻重，一味要老板体贴他、善待他，给予他更多的器重和特权，这样的员工是老板欢迎的吗？他所做的事情，都在

指向一个方向——影响团队和谐。那么老板还会给这样的人加薪吗？

给他加薪，是奖励他工作业绩好，还是鼓励他多为自己“争取权益”呢？是奖励他“工作刻苦努力”，还是奖励他“与同事争斗不遗余力”呢？

如果给这样的人加薪，那么其他的同事会心服口服吗、不会有意见吗？这些都是老板所要综合考虑的。相信我，老板每一次加薪，都要经过繁杂、艰难的心理斗争，他所要考虑的，比这个决定所有能代表的含义要多得多。

但是对于老板来说，在事业上，一切以业绩为先；在企业管理上，一切以和谐为重。从上司的角度，他并不关心谁是谁非，他只在意工作成果和工作效率，不管你有理没理，影响工作就是你的错！

对于老板来说，没有不可替代的员工，只有不可替代的团队。一个企业除了老板自己，其实缺了哪个员工都可以，但是当整个团队都出了问题，老板就成了真正的“光杆司令”了。

对于老板来说，那些能力非凡的员工固然可贵，然而懂得合作，懂得与同事和谐相处，德才兼备的员工却更为可贵，这体现的不仅是员工具有以和为贵、

懂得合作的美好品德，也是员工懂得为企业着想，一切以大局为重的表现，换言之，只有懂得感恩的员工才明白一切要以大局为重的道理。因此，老板更青睐这种员工，更愿意为他加薪，以期待他能够为整个团队做出表率。

高薪攻略 9 | 甘心合作，家和万事兴 >>

只有企业内部安定，才能发挥团队最大的力量，从而创造出最大的业绩，身为员工，在办公室里的利害关系中，有几个原则是必须遵守的：

1. 当退则退，以和为贵

在办公室里，除了关键性问题，大多数问题都是可以退让，可以通过友好协商来解决的，如果所有问题都锱铢必较，那么就算你是对的，你带给老板、带给其他同事的印象也必定是坏的，这样就得不偿失了。该让步的时候就要让步，吃亏是福，当你明白家和万事兴的时候，你还愁老板看不到你的宽厚大度吗？

2. 分清利害，不为小利纷争

在职场中，会有很多利害关系，有的关乎自己的利益得失，有的关乎他人，也关乎自己的人际关系。处理这些关系的原则是：关于自己的利益得失，要分清楚哪些是关键问题，孰轻孰重。不要因为小利和同事纷争，是老板的信任更重要，还是那一点小荣誉更重要；是自己的业绩水平更重要，还是争夺那点儿奖金更重要？不要成为斤斤计较的人。

3. 加强团队沟通，分清制度责任

团队间避免纷争的最好方法就是加强彼此间的沟通，沟通也是一种成本，前期沟通得越多，后期出现的问题就会越少，加强沟通是促进彼此间理解的最好方法，同时沟通时也要分清责任。清楚、明白的责任是最合理的，不要将责任推卸给他人，也不要发生事情时自己主动揽责任，这样才能最大化地避免团队成员之间的纷争。



员工困惑 10

跳槽难道不意味着加薪升职

有很多人有着频繁跳槽的习惯，随着猎头公司和猎头职业的兴起，“跳槽”也是职场人士执著的情结之一。不跳槽的理由可能只有一个：还愿意跳槽或者还没到时机。但是选择“跳槽”的理由就复杂得多了，毕竟人都是理智的，工作作为一个人的立身之本，选择转换这个立身之本，可能是多种因素综合作用的结果：

——现有的工作不够理想，工资不够理想，职位也不够理想，对方公司给我的待遇明显要好一些。

——对方公司看起来更大更有实力，我到了那里肯定（其实是推测的口气）大有作为。

——现在公司里的同事太难相处了，我想换个环境。但是主要原因还是对方薪水给得要高一些。

——我在这里奋斗两年才升职加薪到这个水平，我到了那里立刻就可以/也许立刻可以升职加薪，这不是有更好的职业发展前景吗？

员工选择跳槽的原因可能是因为和办公室同事相处得不够理想，可能是公司现状不够满意，可能是觉得现在的工作压力太大了，但这些都是辅助因素，大多数情况下员工选择跳槽的还是因为薪资和职位不够理想。我有一位老朋友，女儿刚刚大学毕业两年，已经跳槽6次了，现在刚刚到一家外企工作，可是工作了不到三个月又想跳槽。朋友觉得女儿考虑不够周全，于是请我帮忙劝劝她。

朋友的女儿说：“她（指自己的妈妈）想太多了，我选择跳槽肯定有我的理由。”

我说：“是啊，那你的理由是什么呢？”

朋友的女儿说：“我在这里从事的是秘书工作，一个月的薪水才2600元，我现在想去的那家公司比这里大，每个月的薪水是3000元，一下就比较这里多了400元呢。”

我说：“听起来不错。”

朋友的女儿说：“那当然，我是不会平白跳槽的。”

我说：“那么你以前跳槽又都是为了什么呢，都是

像现在这样为了提高薪资水平吗？”

朋友的女儿说：“当然，我一开始从事的是办公室主任助理的工作，每个月的薪水才 1500 元，然后我跳槽做了行政助理，一下薪水就变成了 2000 元。然后我又跳了几次槽，现在从事的是秘书工作，对方说我到了那里就有升职加薪的机会。”

我说：“那你在这家公司没有升职加薪的机会吗？”

朋友的女儿说：“那要等到什么时候啊……现在跳槽，机会马上就有了。”

我明白了，“现在跳槽，机会马上就有了”，就是她的跳槽的核心原因。也是大多数员工跳槽的原因，如果有更好的发展前景和更好的待遇，为什么不跳槽呢？

况且，“陌生”和“开拓”这两个词语，对很多人来说，同样具备着惊人的诱惑力。但是我仍打算和她详细讨论一下“跳槽”这个话题。

我沉默了一下说：“你有没有发现，你几次跳槽，好像有升值，但是你的个人能力和薪资水平总体增长并不大。两年时间薪水从 1500 元涨到 3000 元，很多人都能做到。但是两年时间，你想一想如果你还在第一家公司做办公室主任助理，现在有没有可能做办公室主任

呢？或者第二份工作，你做的是行政助理，有没有可能两年后你能做到办公室中层管理者呢？”

朋友的女儿明显被我问住了，支支吾吾地说：“那谁知道呢……对方也没安排我做别的工作，并且也没有提拔我的意思……”

我说：“是吗，那为什么以前的公司都没有提拔你的意思呢？你想想，你做过的六份工作，现在准备做的这份工作真的比前六份工作好吗？发展潜力真的比前六份工作大吗？现在为什么要跳槽呢？你有没有想过你频繁跳槽，即使这次去了这个月薪 3000 元的公司，对方给你升职的可能性又有多大呢？尤其是你频繁跳槽，对方会对你的‘信誉度’和‘忠诚度’有信心吗？”

我的话使她沉默了。她没有去解释或者反驳，过了一会儿，她对我说：“谢谢您的指导，我考虑一下再给您打电话。”

因为“利益”因素而跳槽没有丝毫错误，但是利益分为两种：一种是短期利益；另一种是长期利益。作为一名员工，如果能了解让自己获得“利益”的人——无论是现任老板，还是准现任老板，关于“跳槽”这件事的看法，就能明白到底跳槽是“长期利益”，还是“短期利益”了。



老板立场 10 为愿与企业同舟共济的员工加薪

在参加一次活动时，一位朋友无意中跟我谈到最近又是“猎头”季，他的企业最近又挖到不少人才。

我说：“一般挖这种人才，你们都会提高他的薪资待遇吧？”

他说：“当然，有时也会适当升职，但主要手段还是加薪，这个实际一些。”

我说：“那然后呢，按业绩和资历升职加薪吗？”

对方笑着说：“这个就不一定了，要看员工的业绩和个人价值，业绩好当然会涨薪水，但是升职就需要多方面考虑了。我还要顾及老员工的看法，考虑他的资历和履历，频繁跳槽的员工我不会给他太多发展，我还是喜欢提拔信得过的员工。”

我指出：“你未免太会算计了，挖人过来你还信不

过人家。”

对方大笑着说：“这可不是，挖他有挖他的理由，他有本事我自然会提高他的待遇。但是我也得考虑我自己企业的发展，对于企业来说，员工的能力和忠诚度都重要。那些与企业共同成长的员工是非常有价值的，我总不能厚此薄彼吧，要知道，有时候管理人才也像那个酒桶理论——取决于能装多少酒的桶，不是最长木板，而是最短木板。每个员工都有他的信誉值和能力值，只有他的能力值和信誉值都涨到一个水平时，我才会同时赋予他升职和加薪。谁也不想自己辛辛苦苦培养出来的员工，刚有本事了就被人挖走。换言之，在能力相当的情况下，如果那个员工对企业忠诚，我就提拔那个员工，因为我觉得该员工可信。但是如果一名员工既有能力，又有忠诚度，那真是无价之宝啊。”

这就是老板的想法：重视人才，重视人才对企业的重要性。有能力、有业绩的员工好比企业的血液，企业需要好的血液，也需要新鲜的血液，但是那些对企业有忠诚度，能和企业同舟共济的员工，在关键时刻对企业“不抛弃、不放弃”的员工，才是企业长远发展的命脉。

拥有一群能力高强、任劳任怨、忠诚可靠的员工是

老板的梦想。有个笑话说，即使你的老板再信任你，你也在他的梦里背叛他 1000 次了，这不仅说明老板疑心重，也说明身为老板，对员工忠诚度的重视远远超过员工的想象。

这也是电视剧《士兵突击》中“许三多”如此“受欢迎”的原因，相对于能力强、脑筋灵活的“人往高处走”的人，人们更喜欢一个能力一般，但是不用担心他背叛自己的“许三多”那样的人，换言之，人人都喜欢让自己放心的人。

身在职场中的每个人都渴望得到升职的机会，跳槽无疑提供了这种机会，但是同时每一个人也都希望能得到老板的重用以及老板的信任。你可以选择获得现任老板的信任，也可以选择去争取下一任老板的信任，但是后者肯定比前者要难。信任是需要依靠你的实际表现和工作成绩一步一步积累起来的，而不是你要求来的。

不要对老板说：“请你信任我，我一定会对企业忠诚。”

也不要对老板说：“我只是前几次跳槽，在这个企业我一定会与企业同舟共济。”

这些都是没有用的。信任是需要依靠你自己的努力

和时间一点一点积累而来的，是依靠你自己的实力赢得的。不要轻易跳槽，谨慎选择跳槽，要成为一个有职场信誉的人，这是你的职业品质，也是你的竞争力。老板更愿意给那些愿意与企业同舟共济的员工加薪，因为他对企业的贡献更大，也更稳定。如果把一个企业的人力资源比做资本，那些具备忠诚度的员工就是最稳定的，既不会失败，也会不贬值的资本，任何希望取得长远发展的企业都不能缺少这种资本。

高薪攻略 10 | 甘心守候，培养职业“信誉度” »

很多企业在招聘员工时，都把忠诚度列为重要考察内容。对于老板来说，也更愿意给那些有忠诚度的员工更高的薪水。那么是不是在一家企业一直工作到退休就是最好的选择，只要一直不跳槽就能一直加薪呢？当然不是，是否需要跳槽，有以下几点供你参考。

1. 评估自己的跳槽风险

是否跳槽是一件值得综合考量的事情，需要对它进

行精准的衡量和评估，具体方法是列举出跳槽的优缺点，对其中涉及的问题进行思考，如跳槽前后的薪资水平，发展潜力水平，人事成本，重新组建信任的成本。也要衡量自己在本企业的工作情况，发展潜力，到了新企业是否能达到这一水平。同时也要衡量自己的跳槽频率，如果自己跳槽的频率明显高于平均水平，就需要警告一下自己，因为这次跳槽容易，下次跳槽就难了，很少有企业愿意冒险接收那些明显缺乏企业忠诚度和职业信誉的员工，如果跳槽次数过多，说明自己已经逐渐被社会淘汰，因为跳槽频率过高也在某种程度上说明你的工作适应能力差。只有多方面衡量，才能有利于自己做出正确的决定。

2. 衡量自己的跳槽理由

在现代企业中，跳槽似乎是很常见的事情，并不是所有的跳槽都有一个明智的理由。跳槽前是不是应该先问问自己你为什么选择跳槽呢？是不是因为薪资？对方企业给出的薪资水平真的比你现在所在的企业的薪资水平高吗？那么你是否和现在企业的上司沟通过有关你的薪资的事情呢？是不是因为职位呢？那你到了新的企业，真的能得到更好的职位吗？在现在的企业你的发展

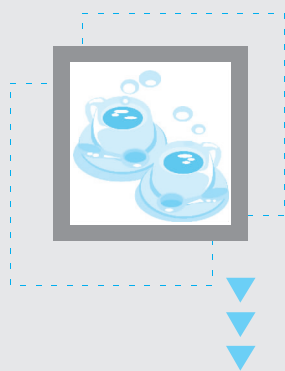
潜力如何呢？到了新的企业真的有更大的发展空间吗？是不是因为企业所在地点与你居住地点之间的距离问题？如果企业不能迁就你的住址，那你是不是可以迁就企业的地址选择就近居住呢？是不是因为“压力”？“压力”往往是最蠢的跳槽理由，因为你的压力都来源于你自己。把自己的跳槽理由，重新地审视一下。有时候，让你产生跳槽想法的那些问题，往往可以通过思考寻找到解决的办法。

3. 重视自己的职场“忠诚度”

有问卷调查显示，无论是国有企业还是外资民营企业，在聘用员工时，都非常重视员工的忠诚度。很多企业表示，宁可聘用一些能力差一点，但是对企业足够忠诚，不会因为一些理由随意跳槽的员工，也不愿意聘用那些虽然能力非凡，但是工作起来朝三暮四，总是跳槽的员工。因为一个员工离职时，企业所要蒙受的损失，平均相当于该员工三个月的薪资，而员工突然离职，或者离职时泄露企业机密等行为，还会给企业带来更大的损失。只有那些对企业忠诚，人品也可靠的员工才是企业最愿意聘用，也最愿意善待的员工。为了留住企业的“宝贵”资产，企业通常愿意付出比一般员工更好的待

遇来使其安定。

现代企业普遍重视培养员工的忠诚度。而对于希望跳槽，把跳槽当做升职加薪机会的职场人士来说，需要明白自身信誉度和忠诚度对企业管理者的重要性。只有对企业忠诚的员工才能让企业在享受到员工创造价值的同时承担较小的风险。因此脚踏实地，说明了对企业的忠诚，还愁老板不为你加薪吗？



七大心理暗示 让心甘改变结果

在我的职场管理生涯中，有过这样一段经历，让我至今记忆深刻。

那时我还是一个部门的主管，我的上司交给我一个俱乐部运作的任务，而我的任务目标是一年内吸纳5000名企业家会员。而那个时候我能联系到的企业家连50人都不到，也就是说，相对我当时的人脉资源，我需要完成的任务是我能力的100倍。

当我接到这个任务时，我心里简直要笑出来了：“开什么玩笑？让我去做这件事。这怎么可能完成呢？”□

所以，当我回到工作岗位向我的下属传达上司的指示时，也只是随意地宣布一下企业有这样一个新的项目上马，希望各位同事根据各自的岗位职能递交一份可行性的方案。□

会议对这一项工作的讨论大概用了不到8分钟的时间，然后我们就开始讨论我们当月的业绩要如何完成，我们几乎用了两个小时的时间去研究完成当月业绩需要解决的问题，然后才开始执行。□

我之所以没有把上司的新项目运作任务当回事，是因为我从心里认为：“他交给我一个不可能完成的任务，他自己也没有对它抱有太大的希望。不然，他为什么要交给我来做呢，我明明是无法完成的。”□我这样安慰完自己就心安理得地去为这个月的业绩任务奋斗了。□在月底的部



我能行
没有不可能完成的任务，
只有没开始的行动

在我的职场管理生涯中，有过这样一段经历，让我至今记忆深刻。

那时我还是一个部门的主管。我的上司交给我一个俱乐部运作的项目，而我的任务目标是一年内吸纳 5000 名企业家会员。而那个时候，我能联系到的企业家连 50 人都不到，也就是说，相对我当时的人脉资源，我需要完成的任务是我能力的 100 倍。

当我接到这个任务时，我心里简直要笑出来了：“开什么玩笑？让我去做这件事。这怎么可能完成呢？”

所以，当我回到工作岗位向我的下属传达上司的指示时，也只是随意地宣布一下企业有这样一个新的项目上马，希望各位同事根据各自的岗位职能递交一份可行性的方案。

会议对这一项工作的讨论大概用了不到 8 分钟的时间，然后我们就开始讨论我们当月的业绩要如何完成，我们几乎用了两个小时的时候去研究完成当月业绩需要解决的问题，然后才开始执行。

我之所以没有把上司的新项目运作任务当回事，是因为我从心里认为：“他交给我一个不可能完成的任务，他自己也没有对它抱有太大的希望。不然，他为什么要交给我来做呢，我明明是无法完成的。”

我这样安慰完自己，就心安理得地去为这个月的业绩任务奋斗了。

在月底的部门总结会议上，我欣慰地看到，由于我们及时地解决了问题，当月的业绩任务圆满完成。当我兴冲冲地拿着业绩单准备去向我的上司汇报时，我的一名下属叫住了我，他对我说：“经理，那个企业家俱乐部的项目，我已经做出了一个方案，并做了一些前期的调研，现在我这里搜集了 2000 条企业家的联系方式，并且在方案中我策划了几种与企业家接洽、吸纳他们加入的办法，您可以一并汇报一下。”

我当时愣住了，我已经把这件事情忘到脑后了。而我同时也感到震惊，我认为自己根本无法达成的任务，我的一名下属，居然在短短不到两周的时间内拿到了近

2000 条企业家的联系方式，并且提出了可行性方案。

我突然意识到了自己的问题，于是立即停下走向上司办公室的脚步，而是同他一起走进会议室，把他的可行性方案详细地探讨了一番。

这一次，我们在不知不觉中讨论了 3 个小时，越说越明朗、越说越兴奋，后来，我把部门所有的同事都召集过来，让他们在我们俩人讨论的基础上，继续提出完善方案的意见。

经过我们的讨论最后得出的结论是：之前在方法和流程不明朗、不严谨的情况下，一个人用不到 10 个工作日的时间联系到了 2000 家潜在客户。接下来，我们要用 8 个人在一个工作日的时间内，完成余下的任务。

我的月底总结汇报只拖后了 1 天，而在我的报告中，除了我本月的业绩任务，关于新项目的进展，也做好了可行性方案，并且有了阶段性的成果，我从上司赞赏的眼神中体会到了一种前所未有的成就感。

我找来那名积极主动执行任务的下属，问他：“当我向你们下达这项任务时，你没有觉得它几乎不可能完成吗？”

而他给我的回答却完全出乎我的意料：“没有啊？”

我根本没有去思考这个问题。我只是觉得上司下达的任务，就应该想尽办法去完成而已。于是我就开始做了。只是两周后，我只完成了 2000 个。”

我注意到，当他说到 2000 这个数字的时候，他的神情里居然还有一丝歉疚。

这让我无地自容。这一刻我突然明白了一句话：“心不难，事就不难。”

是的，所谓的困难和容易都是我们自己心里想出来的。我们觉得任务困难，根本不可能完成，而事实的真相是我们根本不愿意为这件事付出更多的辛苦和努力。我们往往只愿意接受自己力所能及、游刃有余的任务，而不愿意接受有挑战的任务。

我意识到这是在企业员工当中存在的极其普遍的问题，于是，在我的培训班上，我曾经做过一个这方面的调查：

在工作中，当你接到不可能完成的任务时，你怎么做？

- A. 不接受，向上司解释我无法完成。
- B. 勉强接受，向上司说明困难重重，要求降低标准。
- C. 接受，完不成时再向上司解释根本不可能完成。

D. 接受，执行，直到完成。

员工学员的答案：A 占 18%；B 占 24%；C 占 56%；D 占 2%。

这个比例足以说明：

在众多企业员工中，有少部分人在接到认为不可能完成的任务的直接反应是不愿意接受，即使接受，也会先把困难说清楚，避免自己承担完不成任务的责任；而有一半以上的人属于阳奉阴违，表面上接受任务，心里依然认为根本不可能完成，也确实不去完成，等到上司追问下来时，再以各种借口搪塞；而只有极少数的人会完全心甘情愿地接受任务，并立即执行。

当我将这项调查结果给我的企业家朋友们看时，他们几乎异口同声地感慨：“选 D 的员工我会毫不犹豫地给予他加薪和升职，只有他能够与我一起推动企业发展。”

我问他们为什么？他们的回答大概都表明了一个观点：

根本没有不可能完成的任务，只是你不愿意去做。

两万五千里长征难不难，无论雪山、草地不也是一步一步走过去了吗？铁杵磨成针难不难，你磨上十年八载，它就是针。之所以会有任务不可能完成的想法，是

因为自己不愿意付出更多的辛苦和努力。这是惰性的表现，是逃避责任的借口。

所有企业管理者都认为：能够接受挑战、主动要求做某项新工作的员工，无论结果是否圆满，至少这些员工比那些只会被动接受工作的员工更令人欣赏。因为他们有勇气、有信心，可以从自己的尝试中学习更多的经验，增长更多的才干。这样的员工，才值得企业为他付出更多的薪水，授以更高的职位。而一个企业的突破和发展，也都是因为这样的员工心甘情愿地付出才得以实现的。如果只会在现有流程、现有方法指导下的工作，这样的员工是随时可以被替换的，因为只要大家的领悟力没有问题，企业可以将这些流程方法教给任何一个人，哪怕一名刚毕业的大学生，他也会用短短三个月甚至一个月的时间学会，而他的薪水永远比现有岗位上的员工薪水低，那老板为什么还要用你呢？不要说给你加薪，不给你降薪，不辞退你就已经很不错了。

当然，没有任何一名员工希望自己被降薪、被辞退。而且从马斯洛的需求层次来看，每个人都需要在工作中满足生理需求、安全需求以及尊重和自我实现的需求。也就是说，没有人会希望自己在工作中碌碌无为，

大家都喜欢能够出人头地，晋升到更高的职位，领取更高的薪水。但是，如果你想比你的同事更优秀，让你的上司更信任，你只有挑战别人完不成的任务。

但如果你像碰到困难就退缩、逃避的人那样，也不需要感到苦恼、自卑自弃，事实上这也不代表你的能力不如他人，只是你无法客观、理智地直面困难，没有跨越自己的心理障碍。

心理暗示 | 我能行，现在就行动 >>

困难从来不是一个具象的东西，它是因为人的心理承受能力大小而存在的抽象的东西。困难往往只是一种心理障碍，当你的心理承受力小时，它就显得异常强大；而当你的心理强大时，困难就显得极其渺小，甚至不复存在。

1. 挑战就是机会，激发面对挑战的兴奋度

当上司下达任务时，马上告诉自己：

证明自己的时候到了。

当别人说出“太难了，我无法做到”时，马上挺身

而出，对大家说：“让我试试”。记住，这是你的机会，你需要争取。

当你接到一份自己从未做过的工作时，马上告诉自己，赶快去尝试一次，这样就为下次积累了经验。

当你真的无法完成上司下达的任务时，可以对上司说：“也许我无法做到最好，但我愿意努力尝试”。这样，上司不会真的把不可能完成的事情交给你，他会给你一个适合你的机会。

2. 贵在坚持，锻炼你的意志力

当你面对一个又一个困难时，把你随时浮上来的厌烦情绪打下去。

我接受任务就是来解决问题的。解决了它，就成就了我。

当你想放弃的时候，告诉自己，你放弃的不仅是前面的成功，还有后面的努力。记住成功永远属于那些锲而不舍、矢志不渝、永不放弃、坚持到底、不达目的不罢休的人。如要你要成功，就要具备这样的意志力。

当你为重重困难不堪重负时，一定要记住，如果你此时放弃触手可及的成功，将来的懊悔会以千百倍的痛

苦来折磨你。

3. 我在行动，Just do it

大家都知道耐克的广告语：Just do it。这句广告语既是耐克的品牌理念也是耐克企业的企业文化，更是给耐克消费者的一种心理励志——想做就做！

比尔·盖茨说：“想做的事情，立刻去做。”

保持激情，立即行动。行动了，一切皆有可能！



我可以
没有解决不了的问题，只有找不到的方法

一次，我陪一家软件公司的老总陆先生吃饭，席间他接到一个电话：

陆先生说：“为什么？”

陆先生说：“这不是理由，你去想办法。”

陆先生说：“所有方法都试过，可以成功的那个方法试过了没有？”

说完这句话，陆先生生气地挂断了电话。

显然，之前的话题和酒兴都被这个电话打断了，气氛稍显尴尬，看来这个电话内容是回避不过去了，我索性问起他电话的内容。

我问：“什么事生这么大气？”

陆先生回答：“我们新的软件产品马上要发布，现在有一个技术问题还没有解决，可是竞争对手已经实现

了这个功能。”

我说：“交给研发人员去攻关就可以了吗，何必如此生气。”

陆先生说：“是交给他们去攻关了。可是刚刚研发经理给我打电话说，可能无法赶在发布会日期前完成了。因为，所有的方法都试过了。笑话，所有的方法都试过了，怎么还无法实现，而竞争对手是怎么实现的？至少，他们用到的方法显然还没有找到。跟我说什么‘所有的方法’，多好听的借口。”

陆先生的话非常值得每一个人深思，这不仅是老板的思维，也是成功者的思维。在他们眼里，是没有“失败”和“做不到”的，他们眼中只有“无能”和“借口”。因此，只有找到成功的方法，才是他们的准则，他们绝不允许自己或自己的员工，用借口逃避努力，用借口搪塞失败。

在遇到问题的时候，人们的第一反应是：不行，这个太难了，是解决不了的。

真的很难解决吗？如果是不能解决的问题，老板为什么要把它交给你呢？可见还是能够解决的。只有自觉主动、心甘情愿地去工作、解决问题，才能够获得高薪

的机会。没有解决不了的问题，只有找不到的方法。任何事情都可以通过思考去解决。

如果你是老板，你手底下有这样一些员工，当你把一个你认为“的确很难，但是想想办法还是能够完成”的事情交给你的员工，他们态度分别是这样的：

A. 马上推辞：“不，这太难了，根本就不可能完成！老板，你还是换别人吧。要不你想个方法，告诉我怎么做，没有方法我做不了。”

B. 并不马上推辞，而是默默接受。过几天你问他：“做了吗？”他说：“做了，遇到了瓶颈，我就做了这些，我想我是完不成这个任务的……”

C. 接受了任务，在中途不断来找你，向你求教，问你各种解决问题的方法，最后他完成了大部分任务，但是大部分的问题都是通过询问你的意见，请教你才解决的。

D. 接受了任务，并且立即着手去做，他花了很多时间去考虑方法，虽然中途也来找过你，都不是来问你问题，而是他想到解决方法来询问你的意见。你很愉快地回答了他，并提供了些许的指点。最后他顺利地完成了任务。

这几名员工你会如何对待，给谁加薪呢？我想是这样的：

A. 你要么就一直不给他安排任何有难度的工作，你要么就看看有没有别人能代替他的工作——毫无疑问，他实在太没用了，而且一点进取心也没有。

B. 你觉得这样的员工，还可以。一直让他在原来的职位吧，不过给他加薪就没必要了，有难度的工作还是不要交给他，普通的工作倒是可以的。他工作一点也不主动、积极。

C. 他倒是还不错，就是我自己也能解决，要他干什么呢，真是不动脑子……想要加薪，等等吧，先看看有没有更优秀的人选，再考虑他。

D. 结果还用说吗，又主动，又肯动脑子，当然给他加薪！

如果你是员工，你做出的选择是 A 或 B，那么你的职业前景可以说是十分不乐观的，因为你既没有让自己看到希望，也没让你的老板看到你的任何闪光点，你要么是个毫无可取的员工，要么是个需要老板在后面一直催促你的员工。

如果你通常扮演 C 的角色，那么我只能说你还不

错。只是你能力不高，也愿意多动脑子，但是你已经知道主动做工作，这就是起点，从现在开始多动脑筋，多寻找方法去提高自己的工作能力吧！

而选择 D 的员工，就应该是所有员工的榜样，也是老板最愿意为他加薪的人。

富士胶片株式会社的总裁古森重隆的一句名言：

“只有适应环境的变化才能生存，如果不变的话就不会有未来。”

在你的职业生涯中也是的，你会遇到各种各样的问题，遇到各种各样的环境，你可以选择不去解决问题，你也可以选择不去适应环境——但是你永远都会是个失败者。

只有不断地适应，激情投入，你才会成功。

心理暗示 | 我可以，只要找到方法
>>

没有解决不了的困难，只要找对了方法。如果还没找到解决的方法，就要找到那个能够解决问题的方法。不断尝试，总会找到方法。对自己进行心理暗示：我可

以的，只要找到方法我就可以成功。以下是帮助你找到成功的几种方法：

1. 不断尝试，重于实践

在工作中遇到问题时，不要一条路走到黑，要多尝试几种方法。要多想一想，是不是所有方法都尝试过了，还有没有别的解决问题的方法。

没有找到解决方法，不是做不成事情的借口。如果找不到解决方法，并不是没有方法，只是你还没找到。就一直找到那个能解决问题的方法为止。只想不做是没用的，可以尝试自己想过的每一个方法。有的事情只是看起来难，执行起来并不难，只是你不敢去做。

2. 厚积薄发，方法始于积累

遇到问题找不到解决方法不只是能力问题，还和平时不注重学习、不注意观察有关，要学会观察工作中的种种问题，并且记录下它的解决方法。方法不光是想出来的，也是积累来的。在工作中不断总结方法，回顾经验是一种好习惯，它会使你做事更明确，更有方向性。

3. 不断充实自己，学习是非常重要的

故步自封是不可能进步的，只守着自己的方寸之地，不学习，眼界永远是狭窄的。只有学习才是你永不过时的竞争力。

不断充实你自己，不断学习，只有学习能够使你不断进步，不断提高你做事的能力和效率；只有学习能够给你带来更多的附加价值，能够使你的潜力变得更大，也使你的老板更加愿意为你加薪。学习能够让你不断在它身上看到效果和希望。



我谦逊

没有处理不了的关系，只有过分计较的心理

无论是办公室里的摩擦，还是与客户之间的关系，都只是工作上的问题。很多时候，只要退一步就能解决。在工作中，要明白自己的任务是事业，目标是把工作做好无需太过计较工作以外的得失。无论是与同事，还是与客户，目标都是一致的，就是一起将工作做好，工作中的摩擦都是可以通过协调解决的。

只要摆正心态，一切都是好解决的，只要怀着这样的心理，就能处理好工作中的关系和问题。

在我刚刚参加工作的时候，遇到过一位这样的部门主管：她是一位中年妇女，苛刻挑剔，并且喜欢当众数落别人，给人难堪。很多人都受不了她，向老板反映，想要转岗位，甚至有人因此提出辞职。

其中有一个小姑娘，刚来公司两个月，她工作非常勤快，对这位主管也非常有礼貌，但是当时这位主管认为她刚刚大学毕业，人浮躁，不踏实，尽管她经常主动问部门主管是否有工作需要她做，这位主管还是很苛刻地对待她，几次当着其他同事的面给她难堪，当时大多数人都认为部门主管是故意针对她。然而面对这一切，这个小姑娘始终没有表现出一丝不满。

有一次，她负责安排一位客户与部门主管会面，在会面的前一天她还打电话跟客户确认过。但是会面当天客户却临时改主意，这个小姑娘来不及通知主管。主管到了会面地点，却发现客户已经改约了，不巧的是主管当晚就要出差，去分公司一个星期，只能回来之后再约见这位客户，等于这个项目要整整耽误一个星期！

主管回到公司，大发雷霆，小姑娘也受到了严厉的批评。其实谁都知道责任不全在她身上，她之前已经和客户确认过了，客户临时改约是谁也没有料想到的。该主管在整个公司员工面前数落她，并且宣布扣除她当月奖金和一切补助，给予严厉警告。

所有人都以为那个女孩会反驳主管，但是出人意料

的是，她忍耐下来，并且写了几千字的检讨交给主管，认真地反省自己的错误。当时我就想：这个女孩将会是做大事的人。

后来，果然不出所料，她的事业发展得非常好，现在已经是总监级的人物，我们也成了好朋友。有一次在与她吃饭时，我问到这件事，问她当时是否非常难堪，她说当然。但是她当时想：“对方是自己的上司，又是长辈，无论如何，工作是工作，情绪是情绪，我的工作的确出现了错误，就不应该为了情绪当场反驳。”

我笑着说：“那如果她比你小呢，你还忍耐吗？”

她看着我笑着说：“那就想对方是晚辈吧，长辈让着晚辈也很正常。”

我听了她的话以后，对她非常佩服，这不仅是涵养的力量，也是内心强大的表现。一个内心强大的人才能做到不与他人因为“情绪”发生冲突，当你能够控制你自己情绪的时候，你会发现，仅仅因为工作而发生的冲突，都是你可以处理、可以解决的问题。

始终怀抱着谦逊的态度，不仅在工作中有利于你与人相处，也有利于你的职业发展。

心理暗示 | 我谦逊，我不和他人计较 >>

1. 每一次让步都是进步，从今天开始磨炼自己

不要把人际关系想得很复杂，事实上所有的摩擦都是由“利益”和“情绪”引起的。在人际关系中尤其如此，将每一次与他人的摩擦，都当做是对自己性情的磨炼，学会控制自己的情绪，比争夺小利更重要，因为前者可以让你做成大事，赚到大钱。

2. 谨守自己的原则底线，但是不以原则要求他人

“严于律己，宽以待人”是先贤提出的为人准则，在职场中也同样适用。人际交往的规则就像交通规则一样，别人不遵守，不代表你也要不遵守。别人不遵守有别人不遵守的后果，你遵守也会有你遵守的益处。做人要讲原则、要求要有底线，不要去强求他人。要做一个外圆内方的人，即内心刚正不阿，表面圆通的人，这样的人绝对会成为职场中

永远都受欢迎的精英。

3. 注重团队精神，时刻以“工作”为重

我高中时候的数学老师喜欢说：“你要明白你是来做什么的。”多年后，我也喜欢在培训班里这样讲：“你要明白你是来做什么的？”是来交友的，是来发展人际关系的，是来训练自己的，是来发展自己事业的？最起码你要知道，你是来工作的，老板给你发薪水，雇用你工作，就是为了得到你创造的那份价值。你应该时刻以工作为重，必须具备团队精神，并且善于与人沟通。你和你的同事都是来工作的，你们的目标都是一致的。在这个前提下与人交往，你会发现，所有的关系都是可以处理的。

对自己有更高和更明确的要求，不仅有利于你做好眼前的工作，更有利于你未来的发展。因为你所做的一切，老板都是看得见的，老板不会对此视而不见，老板愿意给创造更高价值的人加薪。具备团队精神的人比自私自利的人，具备更高、更多、更广泛的价值。



我严谨

没有做不成的大事，只有被轻视的细节

诺贝尔物理学奖获得者华裔物理学家丁肇中在一次节目中被问道：“我们知道您的工作主要是从事科学试验，那么在您的工作中，是否出现过差错？”

丁肇中回答说：“很幸运，至今还没有一次，因为我的工作性质不允许出错。”

“至今还没有一次”，这是一种多么惊人的回答。当你能够把每一件工作都做得严谨时，别人对你的看法就会改变，可能结果也会令你吃惊。当你的老板、你的同事、你周围所有的人都认为你是“一个严谨的人”时，你离成功就不远了。

中国有句古话：“成大事者不拘小节。”但是在职场中，这一条并不适用，因为职场中的所有大事都是由小节汇集起来的。不重视小节的人在职场中很难成

功，因为不重视小节不仅意味着随便、做事拖沓、得过且过等一系列工作态度，它还意味着“不放心，难以委以重任”。

事实证明，得过且过的工作态度会使人不知不觉地变得懈怠。降低对自己的要求不仅会使人的工作效率变低，也使做事的质量大大降低。得过且过的人在事业上是没有大发展的，因为有要求才有发展。一个人如果对自己没有要求，那么别人很难要求他进步。

多年以来我都这样告诫我的学员：把事情做精确，以严谨的态度要求自己。它不仅有利于你的业务水平的提高，也有利于你的事业发展。

人们通常认为，严谨的人更值得信任，更加可靠，可以委以重任。

严谨是职场人士最好的品德之一，它要求人们克己则，全力以赴，把每一项工作都做好。事实上把每一项工作做好并不容易。人人都有惰性，尤其当自己每天面对很多的琐事时，就更难精力集中了。“差不多就得了”是每个人都很容易犯的毛病，多数人都这样要求自己。

很多人都会问：“把事情做得那么好，有必要吗？”

可能有人还会说：“这有必要吗？不是我不严谨，

但是很多事情都没必要做得那么好吧？”

还有人说：“做得那么好干吗，又没有人天天盯着我！”

错了，你觉得没有人看着你吗，其实所有人都在看着你。

你以为你把工作做得差不多就没人关注了吗？错了，所有人都在关注你的工作成果。人们比你想象得更在乎你做事的态度，你的这种态度影响的不仅是人们对你工作的印象，还有你自身的事业发展。

严谨意味着责任，严谨意味着你做每一件事情都必须全力以赴，而不是随意就停止。将每一件事都做得无懈可击是一种美德，更是一种能力。

严谨的态度意味着愿意承担更多的责任，担负着更多的任务。你或许认为严谨的习惯会使你很累，但是逃避责任会使人变得平庸。责任是不会消失的东西，它永远都存在，它不会因为你逃避而消失。如果你逃避了一个责任，必然会有另一个人将它扛起。如果习惯性地得过且过，逃避属于自己的责任，你将变得不能承担任何责任，也不敢做决定。逃避责任会使人丧失斗志，得过且过会使人平庸。

不管是否有人要求你做得更好，你也应该主动做得

更好。只有对自己有更高要求的人，才有进步的空间和可能。一名优秀的员工，不应该等别人来告诉他该做什么、做多少、做到什么程度，他会主动去做，并且力求完美，精益求精。

让我们来看一看，每一名员工做出的每一种选择，和它可能导致的后果。

A. 他做事讲究差不多就得了，凡事及格就好，没必要做得那么好。

B. 他愿意做到 80 分，比一般稍微好一点，但是也绝对达不到完美。

C. 他会把每一件事都做到最好。任何任务交给他，他都做得比别人严谨、细致，绝对不会出错。

你是这三名员工中的哪一个呢？你对自己还满意吗？你觉得自己这样有什么问题吗？

如果回答不是很明确，你可以换个角度想一想；如果你是老板，你会选择以上三名员工中的哪一位？你会交给那个 A，除非你只想得到差不多的结果。但是大事你绝对不会交给 A，你也害怕被 A 搞砸，况且把重要的任务完成得好和完成得一般，后果是相差很远的。

你会交给 B 吗？他还不错。但是那些重要的事情你

会交给他吗？你大概会看看还有没有更好的选择。身为老板，你比谁都清楚。

如果你是老板，你也会确定无疑地把任务交给像 C 这样的员工，尤其是在有重要任务时，任何人都不希望冒险，老板也一样。

因此，身为员工，做好每一件小事是很重要的，它不只是为了培养自己严谨的工作态度，也是为了你能够担负更重要的任务来积累信用，累积老板对你的信心。只有你能把每一件事都做好，只有老板看到你做的每一件事情都精益求精、细致严谨，对你的信心才会越来越大，才会交付给你更多、更难的任务。这正是与你的未来息息相关的，只有你承担的责任越大，你的职位才会越高，薪水也会越多，这些都是成正比的。

心理暗示 | 我严谨，重视每一个细节 >>

著名管理大师德鲁克曾经说过：卓有成效是一种习惯，是不断训练出来的综合体。卓有成效是一种可贵的品质，但是卓有成效不是人的天性，也不是少数人才能

具备的能力，只要你愿意，你也可以变成一个卓有成效的人。卓有成效是你不断培养、不断训练出来的品质和特质。

1. 细致、严谨，重视细节

严谨、细致地工作，就是认真地计划、周密地部署自己的工作，然后按照程序，一步一步细致地推动工作。人们常说：细节决定成败。但是人们恰恰最容易忽视细节。因为细节往往意味着“一切小节”。只有重视每一个细节，用严格的标准要求自己才能做好每一个细节。当你做好每一个细节时，你会发现，严谨是一件“习惯成自然”的事。

2. 解决每一个问题，“问题到此为止”

美国前总统杜鲁门的办公桌上曾经摆放过一个牌子，上面写着：问题到此为止。问题到此为止意味着你不要再拖延，不要再把事情做得差不多就行了，不要再把事情交给别人。你也可以这样要求自己，现在就行动起来把事情做好。世上最怕“认真”二字，从现在起认真自己的工作，把每一件事都做好，这些都是你成长的积累。

3. 态度决定高度

有一位销售大师说过：“得过且过是最可怕的事情之一，它永远创造不了好的业绩。”态度决定一切，细节决定成败，因此，决定你工作的成败和价值的，正是你做事的态度和细节。因此，态度是第一位的。态度决定你的高度，只有持有良好的工作态度，对每一个细节都精益求精的人才能立于不败之地。

《孙子兵法》云：“求其上，得其中；求其中，得其下，求其下，必败。”只有追求更高的高度，才有进步的可能。如果不思进取，就没有进步的可能，甚至会在发展中被别人取代。戴尔·卡耐基说过：“要想获得成功，仅仅尽力而为是不够的，还需全力以赴。”对每一件事情都全力以赴，永远保持积极向上、认真严谨的态度，才能达到理想中的高度。



我积极

没有不该操的心，只有不想干的事

说到操心，所有人都能达成一个共识，那就是在一个企业中，最操心的人肯定是企业的老板。为什么？这还用问吗，因为企业是老板的。

在这条共识的背后，存在一句潜台词，也让很大部分的职场打工族达成另一点共识——企业又不是我的，我操那么多闲心干嘛。

我经常随一些企业家朋友出国做商业考察，我们去过世界 500 强的企业，也去过刚刚创建的新企业，无论企业规模如何，我都会发现一个有趣的现象：

在中国，打工族特别愿意去强调自己的打工族身份，就像生怕自己忘了，显得自己不够谦逊一样。

——先生是做什么的？

——嗨，给别人打工，没什么出息，不过干活拿钱，乐得省心。

听上去似乎觉得自己的打工族身份不值一提，但又听出乐于此道的意味，我不操心，我逍遥快活。

如果你再继续问下去。

——先生在哪家任职？从事什么业务？

——哦，我是业务员（或文案，或行政，或策划……）

同一个问题，我在国外，跟同在企业上班的白领人士聊天，得到的答案却完全不同。

——你的工作是什么？

——我们做投资服务。

——那么你具体做哪一块？

——我负责为客户搜集投资信息。

从两段对话中可以很明显地感觉到同样是打工族，可是两者对自己的职业认识却完全不同。

在回答我的问题时，前者强调自己在给谁干，后者马上告诉你自己能做什么。

前者更注重的是自己的身份待遇，因为感觉自己做的是别人的事，没什么值得说的。后者的职业意识则更成熟，他并不觉得企业是老板的，与自己无关，他关心

的是企业在做什么，自己能为客户做什么，他想到的是自己和企业同一战线上的发展。

所以我们看到一个结果，中国的打工族，如果在四十岁的时候还没有成为一位 CEO 或企业高管级的人物，那么大多数人都会选择放弃打工生涯，自己创业去了，只有国家事业单位，还存在领退休金一说。而在西方国家，却有很多企业的职员会工作到从企业退休，拿到企业给他的“养老金”。他们从来不会因为自己年事已高还在“打工”而不能接受。相反，他们还会以自己从事过某项职业而感到骄傲。

在这里我想说的当然不是东西方国家的社会福利问题，而是想讲一讲两种“打工族”的职业心态。

同样作为“打工族”，你是否也能做到，把老板的企业，当做自己的企业；把企业的事业，当做自己的事业来对待。我把这样的问题抛给我培训班上的学员，我得到的是这样的回答：

——我把企业当做自己的企业，可是企业的钱又不是我的钱，我这不是瞎操心嘛。

——我也为企业的事儿操心啊，某某上班迟到、某某在工作时间玩网络游戏、某某拿回扣……他们这么做还要企业给他们发着跟我不相上下的薪水，你说这对我

多不公平啊？

——我平时工作真的是把企业的事儿当成我自己的事儿，如企业打印的纸要节省，企业的水杯尽量不要用一次性的。我这样要求同事的时候，他们都觉得我特“事儿”，都用另一种眼光看我，我这是何苦呢？还是算了吧。

——为企业操心是管理层的事儿，我去操心，那我的上司会不会觉得我另有企图，以为我想抢他的位子？我可不想惹我的上司，还是相安无事比较好。

我意识到他们的“顾虑重重”，但我知道如果生硬地劝说他们并不会有多大的效果，于是我想到了一个更有说服力的办法。

我对学员们说：“请你们每人给我讲一个你的同事升职加薪的故事，我相信你们一定有。”

其中一个学员很快想到了一个：“前段时间，我同部门的小李刚刚被升任为销售小组组长，底薪也跟着提升了一大截。之前他跟我一样是名普通的业务员，就是因为我们在推销产品的过程中，一位顾客无意地说道，他们使用了我们竞争对手的产品，觉得那个加热功能不如我们的产品好。于是，小李回来就把这件事告诉了所有的同事，让大家在推介我们的产品时，注意这一功能

与竞争对手的对比。就这么一件事儿，上司就让他当了小组长。”

我对这个故事很感兴趣，但显然，他并不以为然。我问他：“这件事情是你们两个一起听到的，为什么你回来没有告诉同事们呢？”

他理直气壮地回答：“我是业务员，又不是客服，客户的意见和建议应该回馈给我们的客服部，客服部再回馈给其他部门，我不想多管‘闲事’”。

不用我再继续问，大家都听明白了，为什么那个升职加薪的人是他的同事，而不是他自己。

接着，又有其他的学员讲了他们同事的故事：

“我的那个同事也是因为他提了一个建议被提升的，我们的生产线上有一道印防伪标志的工序是被放在包装完成后的。结果他建议在包装印刷时采用一种特殊的印刷技术达到防伪的效果，这样节省了多出一道工序的成本。于是他就被提升为产品部经理了，工资也不是普通职员待遇了。”

“嗨，我那个同事升职加薪的事儿比这个还小，前段时间公司装修，他是人事部助理，每天要锁好办公区的门窗。那天工人下班晚了，他就在那等了一会儿。恰好被上司碰见，问他为什么还不走，他说要等工人都走

了，将电源关掉、门窗都锁好，再走。结果他居然被调去做分公司的行政主管了。”

是的，每一个故事都是小得不能再小的事情，这些小事，平时根本无人操心，企业的管理者要管理的事务很多，更是无暇顾及这些小事情。可是偏偏是这些积极为企业的这些事儿操心的人，真正的为企业管理者分忧了，在细节处节省了成本，他们默默地为企业创造了超出他们岗位职能的效益，对于管理层来说，这样的员工，必然会为他们升职加薪。而对他们本人来说，他们也许只是用心记住了一句话、用心想了一件事、用心做了一件事，仅此而已。

事实证明，多操心并不会引起同事的反感，反而有助于同事的工作；多操心也没有引起上司的恐慌，相反为他分担了工作的压力。多操心并不是瞎操心，也不是白操心，多在一些小事情上操一份心，得到的回报往往就是升职加薪的大事。

可是，那些认为操心是多管闲事，抱有多一事不如少一事的心态的员工们，你们是否明白了这个道理呢？

心理暗示 | 我积极，多操一份心，多获一分利

>>

不操心的员工是齿轮，操心的员工是发动机；不操心的员工是炮弹，操心的员工是导弹。

究竟要做齿轮还是做发动机，做炮弹还是做导弹，相信你已经有了自己的选择了。但要实现自己真正的价值，还要注意时刻使自己保持这种积极、负责的心态：

告诉自己，企业是谁的不重要，重要的是事业是自己的。企业是老板的，但事业是自己的、薪水是自己的、业绩是自己的。企业是一个平台，你可以选择在任何一家企业工作，但薪水和业绩是对自己的证明，对企业负责，就是对自己负责。为企业操心，就是为自己操心。

1. 操心不是管闲事，而是管大事

多操一份心，就减少一些浪费、降低一些成本、避免一些漏洞、提高一些信誉。你为企业操心，只会令你的上司感动、让你的同事汗颜，因为他们永远没有理由

去埋怨一个为企业发展操心、出力的人。

2. 操心锻炼自己的管理能力

能为更多事情操心的人，说明他能为更多的事情想办法，也就是说他在渐渐具备一个领导者的基本素质。如果你不想在一个普通打工族的岗位上混日子，虚耗青春，那么就学着为企业的发展多操心、多思考、多了解身边的事情，为你将来的升职打好基础、做好准备。



我进取

没有不优秀的员工，只有不上进的自己

在所有企业管理者的眼中，能够令他们感到满意的员工的定义有这样三种：

第一种，金牌员工。那些无论交予什么样的任务，都能够超值完成的员工，他们总是能为企业创造数目惊人的业绩。

第二种，精英员工。那些虽然不一定总是能创造出惊人的业绩，但是行动力很强，工作效率高，能为企业节约成本、创造效益的员工。

第三种，优秀员工。那些既没有金牌业绩，也没有超群的行动力，但是却能够不断学习、不断提升，让公司的培养成本很快得到收益的员工。这种员工，会在企业的培养下有机会成为第二种甚至第一种员工。

所以，在老板的眼里，没有不优秀的员工，如果你不够优秀，那么你很可能马上就不是他的员工了。如果你能不断学习，让自己变得优秀，那么你才能够成为管理者认可的员工。而如果你想在工作中获得升职加薪的机会，起码要得到管理者的认可。因此，你的职场境遇如何，最终的决定因素是你自己是否取得了这样的成绩。

在企业中，管理者可以暂时允许你工作效率低、工作经验少、工作方法粗糙，但是你不要寄希望于他能够耐心地容忍你一直这样下去。因为所有管理者都明白一个道理，那就是投资和收益是成正比的。他们可以用三个月或者再长一点的时间给那些他们认为有潜力的人，培养他们成为精英或金牌员工，让他们为企业创造更大的收益。毕竟，金牌和精英员工也是从0分积累到90分或100分的，管理者是绝对允许这个成长的过程的，并且他还会在这个过程中给予你帮助。比如，企业提供的培训，日常工作中一些小小的挑战机会等。

如果这时候，你能够让自己抓紧时间、把握机会去提升自己，让自己迅速成长，即使你暂时没有成为精英员工、金牌员工，但让管理者看到你的进步、你的进

取，你已经成为他心目中的优秀员工了。

而如果你再这样坚持下去，你很快就可以成为精英或者金牌员工了，那么，升职加薪在这个过程中也就成为一件很必然的事了。

中国的教育体制使得学历问题成为选拔人才的重要标准，导致职场生活中，大部分人因为学历问题抱有这样两种心态：

第一种：“我出自名牌大学，我受过专业系统的教育，这足够让我应对现在的工作，我还需要学什么啊？”

第二种：“我学历低，没有受过专业系统的理论培训，我是无法胜任那个职位的，我还是不用努力了，做好我的小职员吧。”

于是学历高的人认为自己不用再继续学了，学历低的人认为自己没有必要再学了。其结果就是不管学历如何，都无法成为管理者心中满意的三种员工，都不会在职场中有更好的发展。

从普通员工到企业精英

这位学员刚刚大学毕业就来上我的课，说实话，因

为我的那个课程是关于企业中层的高效执行力课程，所以我没有想到一个刚刚大学毕业、还没有找到工作的学生会来上课，这格外引起了我对他的关注。课余时间，我找机会跟他交流，想了解一下他的想法。

“你刚刚毕业？”我问。

“是的。”他回答。

“那么找到合适的工作了吗？”我问。

“还没有，不过，我已经接到了一家公司的‘复试’电话，是做一位部门主管的助理。”他说。

“哦，那还不错。马上就要走上工作岗位了，有压力吗？”我又问。

说实话，这种客套话我跟很多学员都说过，而他们的答案也基本符合这种客套话的谈话流程，因为每次我这样问的时候，那些刚毕业的学生们一定会急切地向我表述他们心里有多兴奋、多恐慌，这样我就会给他们讲一些应对职场生活的经验。可是，这位同学的回答却和其他人不同。

“还好，我想我准备得差不多了，而且我还在不断学习。”他回答得很自信。

“哦，事实上我正想问你为何来参加我的课程，你知道，来这里的人都是企业的中层管理者。”我说。

“是的，我知道，因为我即将成为一名中层管理者的助理，所以我想了解一下他们的工作内容，以便更好地履行自己的工作职能。”他回答得很淡定。

“可是，也许你的工作只是做一些表格、统计一些数据、草拟一些文件，也许你现在更迫切需要学习的是这些技能，而这些在学校不一定真正学习过。”我想给他一些更诚恳的建议。

“嗯，我知道。这些基本的办公技能，我在学校利用假期时间已经找机会到企业实习过了，我想我可以应对。所以，我想再多了解一些管理者的工作内容。”他说。

此时，我对他刮目相看，我不得不承认，他的表现完全超出了我对他的心理预期，我完全没有想到一个刚刚走出校门的大学生有着对第一份工作如此淡定、从容的自信，但马上我意识到，这种从容和自信是学习的力量赋予他的。因为他不断地学习进取，所以他并不对自己即将面临的挑战感到恐慌，他认为他已经做好了充分的准备去应对。

我知道，这位学员一定会有很好的职场前景。

果然，三年后，我在受邀为一家企业做高级管理者领导力课程的培训时，再一次在我的课堂上看到了那张

熟悉的面孔。

三年，只有三年，也许他的同学们还在一个普通的岗位纠结于工作压力和微薄的薪水，而他再一次出现在我的课堂上时，却精神饱满，意气风发，坐在他身边的都是这家企业的高级管理者。他已经跻身其中。

又是课余时间，我走过去和他握手，我想我应该对他表示祝贺。他微笑并谦逊地握住了我的手。

“真高兴，你已经成长为企业的高级管理者了，真的为你高兴。”我激动地说。

“哦，老师，你误会了。事实上我现在是公司的中层，这次培训是我跟我的上司申请的，我想多学点东西。”他说。

我又是一愣，但马上会意地笑了。这是他的风格，任何时候，他都把学习当成下一步的准备，他的目标更高，他的学习就不会停止。而他的职场现状也证明了他的上司给予了他信任，并且愿意为他提供学习提升的机会，同时也说明，为他提供学习机会的人，正在为把更高的职位，更重要的任务交给他做准备。

多么自信又从容的职场传奇，只是一个普通的爱学习的人创造的传奇。这就是学习的力量，而事实上，我

们每个人都具备这种力量，只要不断地学习、进取，每个人都可以创造属于自己的传奇。

心理暗示 | 我进取，学习是持续竞争力 >>

上进是一个看起来不起眼，但是实际上有无穷力量的特质，因为学习会让一个人具备无穷的竞争力。要想具备这种竞争力，就要培养自己的学习激情和进取精神。

1. 警告自己，你随时可能被超越

如果问这个世界上改变自己最好的方法是什么，那就是学习。如果大多数人都知道这个方法，那么就会有很多人在不断地改变自己。因此，如果你不想被不断改变自己的人超越，就请跟他们一起甚至比他们更努力地学习吧，这就是真正的竞争。

2. 鞭策自己，要做到更好就要懂得更多

很多能力不是天生就有的，那些天生就具备很多能力的人，我们通常称他们为天才，而事实上真正的天才

出现的概率可以忽略不计。所以，我们要想具备更多的能力，总是要通过学习来达到。因此，如果你想在企业负责更大的项目，管理更大的团队，创造更高的业绩，领取更高的薪水，你一定要学习更多的技能，学习是一切结果的前提。

3. 监督自己，学习不是短期任务

学习不像上司分派的任务，有固定的时间、固定的标准去执行，在任务结束时就可以休息或重新开始。学习是一种积累的过程，是一条像人生一样漫长的路，没有走到终点就停下前进的脚步，只会影响自己的行程，影响自己是否能走到同行人的前列。正所谓，“学无止境”，“不进则退”，当别人不断进取的时候，自己的暂时松懈就相当于大步的后退。所以，学习是一件需要坚持、持续下去的事情。当自己倦怠时，不妨监督自己，为自己敲敲警钟。



我独特

没有被淘汰的岗位，只有被替代的员工

金融危机猛烈的时候，我被许多企业聘请做人力资源顾问，说得直白一些就是去处理危机时刻公司裁员的问题。

企业一旦裁员，首先要考虑的最基本的问题就是，怎样在保证现有工作效率不被降低的情况下，精简人力资源配置。说得直白一些，就是在不改变岗位职能的前提下，精简掉那些可有可无的人员。

很多人可能不相信这种说法，我们每天在企业忙得团团转，有哪一个人是可有可无的。是的，每一名员工都不认为企业可以缩减人员，因为不管企业拥有多少员工，他们每个人都有需要他们做的工作。如果裁员了，他们的工作由谁来做呢？

很多有这种想法的人都会认为自己是不可替代的，

“我走了，这活谁干？所以，企业不会辞退我”。

这是真的吗？

当然不是。

要想知道这个答案，最简单的测试方法就是：请你列一个表格。一栏是你和你的同事的工作职能，另一栏是你们的工作潜能。

然后试着找出你们工作职能中重复的部分。

然后再试着找出你们工作潜能可能重复的部分。

完成这些之后，你会发现，一个内容很冗长的表格，也许会变得很精简。这个结果告诉你，如果你离开，你的工作可以马上有人接手，不至于影响到企业相关业务的运转。那么，很遗憾，你就是可以被替代掉的那个。是的，我们用这种方法，让很多人失业了。

我对他们表示遗憾，如果我早一点接触他们，或者给他们上课，我一定会建议他们让他们保有特色，做一名不可替代的员工。

永远不要认为，你自己的岗位对企业是不可或缺的，需要时刻提醒自己，可以胜任那个岗位的人真的只有你自己吗？或者一定范围内，你是最优秀的吗？如果不是，那么被淘汰的不会是那个岗位，而是你。

我还清楚地记得，我在为一家企业做人力资源顾问的时候，因为要为企业做出裁员方案，所以我要去了解每个岗位和每个岗位的执行人的情况。其中有一个总裁助理的岗位，我建议管理者淘汰掉。因此，正在那个岗位上就职的凯蒂将要面临失业的处境。

当我将这个方案交给总裁大卫的时候，他从众多裁员名单中迅速圈出了凯蒂的名字。

“这个人不能离开。”他说。

我马上意识到，他可能对凯蒂很赏识，但我马上提醒：“这个岗位的设置确实没有必要。因为你已经有六个部门助理，分别协助你处理公司不同部门的事务。而凯蒂只是你的办公助理，她的工作完全可以交给行政人事部来分担。”

“哦，NO，NO，我并不这样认为。事实上，凯蒂她有一点是任何人都替代不了的。她除了能够迅速帮我处理好文案要件、行程安排这些琐事，更重要的是，全公司的助理秘书中，只有她煮的咖啡是最合我口味的。”他说。

“仅仅是这样？”我问。

“是的，仅仅如此。”他回答。

“那么你的意思是？”我继续问。

“将她调到行政秘书岗位上，而将原来这个岗位的人员列入这个名单。”他回答。

“那么，那位同事，她真的没有任何留下的理由吗？”我问。

“我想是的，因为她做的事，凯蒂照样能做到。”他说。

好吧，就这样，那位根本没有被列入裁员名单的同事就这样被裁掉了。而最先被拉入裁员名单的凯蒂却因为会煮老板最喜欢喝的咖啡而留了下来。

也许你会认为这件事有些滑稽，一位高层的管理者怎么能为了自己喜欢的咖啡而调换裁员的名单。如果你有这样的看法，可能你还没有认识到问题的实质。的确，那杯咖啡是不足为道的，可是真正的问题是，那位行政秘书的岗位的确不能缺少，但是那位行政秘书的工作却很容易就可以交给凯蒂去做，也就是说，她很容易就被凯蒂替代了。而全公司却没有一个人会煮老板爱喝的咖啡，也因此，凯蒂没有任何人可以替代。因为她具有一项独特的技能。

我讲这个故事，当然不是叫你去学煮咖啡或者泡茶来讨老板的欢心，我想说的是，如果你不想被淘汰、不想被替代，那么，你必须做到独特。

要做到让自己独特，需要付出更多的努力和更多的心思。

心理暗示 | 我独特，我要做到不可替代 >>

朝九晚五的职场生活，重复机械的工作内容，很容易让一个人麻木，失去激情。这是一种心态上的懈怠，要让自己做到与众不同，首先要在心态上调整自己，重新找回激情，找回实现自我价值的力量。

1. 持有改变现状的心态

不要让平庸的自己只会悄然无声地淹没在职场人海之中，要拥有积极健康的心态。当对工作熟练到每天只是机械地重复时，就要去主动思考有没有比现在的工作模式更简便的方法；如果你的能力已经完全能够胜任当前的职位，那么就去学习新的技能，随时准备接受新的任务。

2. 打造个人品牌

品牌是一种符号，如果你能拥有自己的品牌，你就

拥有了一个代表自己的符号。比如，在企业中，只有你懂西班牙语，你的符号就是“西班牙客户专员”；如果在企业中，只有你懂网络调试，那么你的符号就是“网管”；如果在企业中，只有你口才出众，那么你的符号就是“企业活动主持人”……如果拥有了这样的符号，每当这样的事情发生时，你的上司，你的同事就会因为这件事而想到你。在他们心中，能够解决这个问题的只有你，不会想到其他人，这样你就做到了不可替代。

3. 如果不做第一，就做唯一

第一只有一个，且每个领域中也只有一个。而唯一有很多，且无法划定领域。所以，看起来，唯一是比做第一要容易的。如果你不是企业里技术最全面、业绩最高的，那么你不如做那个在某一方面技术最专、最强的，业绩最稳定的。

后记：我的薪水，我做主

网上有一篇热帖，把职场人士分为三种。

第一种是牢骚满腹的人。他们总是认为自己的不如意都是因为他人与环境造成的，每天在这种负面情绪中工作，完全享受不到工作的乐趣，自然也就让这种消极情绪影响了自己的工作业绩，然后直接影响到升职和加薪。可想而知，这种人的薪金袋一定是薄薄的，因为没有理由，给一个不能为自己的现状负责和反思的人加薪。

第二种是得过且过的人。他们看准时间上下班，职责以外的事情一概不理，不求有功，但求无过。所以这种人就在无功无过的中间状态消磨时间，无功工资不加，无过工资不减。偶尔抱怨一下薪水太低，但又自我安慰，别人也这样，就这样吧。

第三种人是积极上进的。你总是能在办公室里看到这样一种人，他们每天忙忙碌碌，但你并不觉得他焦头

烂额，他友好地跟你打招呼，工作中碰到问题，想尽办法去处理，然后总是能享受到成就感，也总是能得到升职、加薪的机会。这样的良性循环让你觉得，好运总是伴随着他。的确，好运总是光顾这样的人。

有人推测这三种人的职场生涯的结果，第一种会被解聘，第二种会在危急关头有失业的危险，只有第三种，会得到晋升。

如果这三种人从事同样的工作内容，处在同样的薪水等级，那么三人的待遇就会有如此大的差别。原因是什么？在于自己。

可是我们自己往往认识不到这一点，我们会不由自主地抱怨薪水太少，抱怨工作太累，抱怨加班太多，抱怨机会太少……

所以站在老板的立场可以很容易地反问：抱怨薪水太少，那就提高你的业绩；抱怨工作太累，那就提高你的能力，改变你的方法；抱怨加班太多，那就在8小时内完成你的工作；抱怨机会太少，那就打造自己的核心竞争力，在机会面前脱颖而出。

其实，在每一种貌似合理的抱怨背后，都有一种更好的选择，那就是改变现状，改变你的现状。

美国成功哲学演说家金·洛恩说过：“成功不是追

求得来的，而是被改变后的自己主动吸引而来的。”

的确，提高一下你的业绩，你的业绩提高了，你的薪水一定会增加。提高一下你的能力，你能管理团队，你能带项目，你负责的事就会越多，你的职位就会越高。

只要这样改变一下，你的心理自然会平衡，而不会在抱怨中让自己变得越来越脆弱。

让自己积极去面对自己的工作，如果你只把工作当成求生的手段，那么你现在的付出就与自己的未来割裂了。而如果把努力工作当做一种投资，认为自己努力工作不是为别人打工，而是经营自己的事业，那么你的未来必会收获丰厚。

你的薪水由你做主，一切由你自己决定。而你的行为由你的心态决定。你的心态决定了你的职业生涯的发展。只有职业规划完善，工作表现优秀的员工，才能获得更高的职位、更理想的薪水，因为他们具备这种价值。你可能发现我一直在强调两个字——价值。

价值是什么？对你来说，价值可能是你所获得的薪水，是你在工作中能学到的东西。但是对老板来说，价值就是你对企业意味着什么，你能为企业做出多大贡献，这就是你的价值所在。

你获得了薪水，学到了东西，职业生涯得到发展了，这是你获得的价值。而企业因你的贡献而发展壮大，你对企业来说是栋梁，是企业发展的筹码，这是企业从你身上得到的价值，只有双方平衡了，才是真正的等价交换，这才是我们常说的“双赢”。

机工经管读者俱乐部反馈卡

完整填写本反馈卡将可以参加幸运抽奖

每月我们将会抽出 10 位幸运读者，免费赠送当月新书一本

加入俱乐部，将会收到我们定期发送的新书信息

获奖名单将公布在 [http://www. Golden-book. com](http://www.Golden-book.com) 及 <http://www. cmpbook. com> 上

个人资料

姓名：_____ 性别：☐男 ☐女 年龄：_____ E-mail：_____

联系电话：_____ 传真：_____ 手机：_____

就职单位及部门：_____ 职务：_____

通讯地址：_____ 邮政编码：_____

单位情况

单位类型：

☐国有企业 ☐私营企业 ☐政府机构 ☐股份制企业

☐外资企业（含合资） ☐集体所有制企业 ☐其他（请写出）_____

单位所属行业：

☐食品/饮料/酿酒 ☐批发/零售/餐饮 ☐旅游/娱乐/饭店

☐政府机构 ☐制造业 ☐公用事业 ☐金融/证券/保险

☐农业 ☐多元化企业 ☐信息/互联网服务 ☐房地产/建筑业

☐咨询业 ☐电子/通讯/邮电 ☐其他（请写出）_____

单位规模：

☐500 人以下 ☐500—1000 人 ☐1000—2000 人 ☐2000 人以上

关于书籍

1. 您购买的图书书名: _____ ISBN: _____
2. 您是通过何种渠道了解到本书的?
☐ 报刊杂志 ☐ 电视台电台 ☐ 书店 ☐ 别人推荐 ☐ 其他 _____
3. 您对本书的评价
内容 ☐ 好 ☐ 一般 ☐ 较差
编排 ☐ 易于阅读 ☐ 一般 ☐ 不好阅读
封面 ☐ 好 ☐ 一般 ☐ 较差
4. 您在何处购买的本书
☐ 书店 ☐ 网络 ☐ 机场 ☐ 超市 ☐ 其他 _____
5. 您所关注的图书领域是:
☐ 投资理财 ☐ 人力资源 ☐ 销售/营销 ☐ 财务会计
☐ 管理学与实务 ☐ 其他 _____
6. 您愿意以何种方式获得我们相关图书的信息?
☐ 电子邮件 ☐ 传真 ☐ 书目 ☐ 试读本
7. 如果您希望我们发送新书信息给您公司的负责人, 请注明所推荐人的:
姓名 _____ 职务 _____ 电话 _____
地址 _____ 邮件 _____

感谢合作! 请确认我们的联系方式

联系人: 胡嘉兴

地址: 北京市西城区百万庄大街 22 号机械工业出版社经管分社

邮编: 100037

电话: 010-88379705

传真: 010-68311604

电子邮箱: hjx872004@yahoo.com.cn

登记表电子版下载请登录:

<http://www.golden-book.com/clubcard.asp> 或 <http://www.golden-book.com>

如方便请赐名片, 谢谢!

化保力 简介



企业内训管理咨询领域科研教育人员，智慧、幽默的内训教练讲师。现任保力企业管理咨询公司总裁兼主讲讲师；多年来精心致力于全国各类行业的企业内训管理研究，同时服务于中国移动、中国联通、中国人寿、中国工商银行、史丹利化肥股份、三丰化工、大华集团、荣庆集团、鲁洲集团等全国百家企业。获得中国十大新锐讲师、国际认证职业培训师、国际认证职业经理人、企业内训专家等多个资质。著有《能力是干出来的》等多部著作。

策划编辑：任淑杰

出版咨询：010-88379708





我的薪水，我做主！

→ 每个人都希望老板给自己加薪，但是又不知道如何才能做到这一点。

→ 每个人都希望自己能够成为卓越的员工，但是又不知道该从何入手。

→ 每个人都希望提高自己的工作能力，但是一直在原地踏步。

→ 如此种种，“心不甘”是罪魁祸首。

→ 本书以“心甘”治己为主线，道出现代职场中员工的10大困惑、老板的10大立场，讲解有效的10种高薪攻略，另外从心理学“准理论”的角度，阐释7大心理暗示。最终，让“心甘”改变一切，主宰我们的高薪；让“心甘”提升自我，尽享璀璨的未来！



图书上架建议 **心理励志**

ISBN 978-7-111-33201-5

地址：北京市百万庄大街22号
电话服务
社服务中心：(010)88361066
销售一部：(010)683326294
销售二部：(010)88379649
读者服务部：(010)68993821

邮政编码：100037
网络服务
门户网：<http://www.cmpbook.com>
教材网：<http://www.cmpedu.com>
封面无防伪标均为盗版



定价：25.00元

ISBN 978-7-111-33201-5



9 787111 332015 >