

<<你的工资和奖金从哪里来>>

图书基本信息

书名：<<你的工资和奖金从哪里来>>

13位ISBN编号：9787511904430

10位ISBN编号：7511904432

出版时间：2011-3

出版时间：中国时代经济

作者：鲍旭

页数：249

字数：230000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<你的工资和奖金从哪里来>>

### 前言

从2008年到2009年，因《叶问》进入事业高峰期的甄子丹，片酬一路上扬。

2010年甄子丹片酬3000万，荣登为新一代影坛“吸金王”。

与天价片酬相比，农民工每月工资最多1000元到2000元。

我们的工资基本介于这两个极端之间，比上不足，比下有余。

同样是付出劳动，为什么报酬却如此悬殊？

这是因为工资是劳动的报酬，是劳动力的价格，而劳动力的价格受供需影响。

就如北京、上海的房子很贵一样：土地供求决定地价，也决定房价。

如何把自己打成一个不可替代的、稀缺的“资源”，成为摆在每个员工面前的问题。

时过境迁，现在的工作不是大锅饭，不能蒙混过关。

过去，我们选择工作，今天，更多的是工作选择我们。

我们必须面对的现实是：谁能给我们饭碗？

我们的工资和奖金从哪里来？

金融危机的嚣张气焰逐渐离我们远去，而它的影子却留在了我们记忆中。

危机不仅带来了企业的洗牌，也是一次劳动力的洗牌。

价值决定薪资，胜任才是硬道理。

只有具备核心竞争力，才能独善其身、获得高薪；而身无所长，不仅不可能为自己带来升职加薪的机会，甚至可能让自己退出就业市场。

从这个意义上讲，当下的职业生涯就是竞争生涯，职业规划就是竞争策略规划，包括如何使自己胜任、成长、提升，这是一连串思考、选择、计划、打拼、发展的历程。

相关调查报告显示：越来越多的公司采用岗位测评的方式来制定与调整工资薪酬标准。

在实际操作中，岗位测评通常包括7个要素：对公司的影响、责任范围、解决问题难度、监督管理、沟通技巧、任职资格、环境条件。

根据这7个要素来评定岗位对公司的整体贡献，确定岗位相对价值，最终实现工资薪酬的内部公平性和外部竞争力。

可见，公司雇用一名员工，一定是要求员工为公司做出贡献、为公司创造利润。

而能为公司创造多少利润和做出多少贡献，取决于员工的能力。

这种能力将决定员工的工资和奖金。

而员工的能力由心态与态度、责任与信任、业绩与贡献、胜任与创新等多方面决定。

本书从客观实际出发，引用大量鲜活的事例，为广大的公司员工逐步揭示工资和奖金来源的同时，更多地给出提升自身价值的思路与行动方略。

只要我们让优秀成为习惯，让卓越成为自然，高薪就将离我们更近，我们的职业人生将更加辉煌。

编者 2011年2月

## <<你的工资和奖金从哪里来>>

### 内容概要

当下的职业生涯就是竞争生涯，相关调查报告显示：越来越多的公司采用岗位测评的方式来制定与调整工资薪酬标准。

可见公司雇用一名员工，必然要求员工对公司有所贡献。

而能为公司创造多少贡献和利润，取决于我们的能力，这种能力将决定我们的工资和奖金。

《你的工资和奖金从哪里来》从客观实际出发，引用大量鲜活的事例，为广大公司员工逐步揭开工资和奖金来源的同时，更多地给出提升自身价值的思路与行动方略。

只要我们让优秀成为习惯，让卓越成为自然，这样，高薪将离我们更近，我们的职业人生将更加辉煌。

。

《你的工资和奖金从哪里来》由鲍旭编著。

## <<你的工资和奖金从哪里来>>

### 作者简介

鲍旭，毕业于对外经贸大学国际经济与贸易专业，现任职于上海复星集团，对金融、投资及理财有独到的见解。

## <<你的工资和奖金从哪里来>>

### 书籍目录

#### 第1章正面情绪，创造最佳工作场所

- 1.1让自己增值，为公司创利
- 1.2像老板一样工作
- 1.3负面情绪，不会得到更多
- 1.4超越客户期望，提升服务价值
- 1.5七大要素，体现自身价值

#### 第2章赢取老板信任，信任体现价值

- 2.1信任创造机遇
- 2.2打造个人品牌
- 2.3一份忠诚，可比十份智慧
- 2.4赢取老板信任
- 2.5信任的价值需要证明

#### 第3章承担责任，透视工资大智慧

- 3.1责任比能力更重要
- 3.2对工作负责，就是对自己负责
- 3.3承担大责任，获得大成功
- 3.4负责任，让你出类拔萃

#### 第4章骄人业绩，工资证明价值

- 4.1业绩，加薪升职的通行证
- 4.2让自己动起来
- 4.3付出越多，机会越多
- 4.4高效率创造高业绩

#### 第5章空杯心态，打造奖金飙升灵魂

- 5.1空杯，带来进取心
- 5.2把身后的门关掉
- 5.3当老江湖遇到新问题
- 5.4空杯心态，能力不空

#### 第6章谁动了我的奖金

- 6.1向抱怨和借口宣战
- 6.2不做问题员工
- 6.3不是人才，就会被“裁人”
- 6.4我是一切的根源

#### 第7章创造持续竞争力，超额奖金不是梦

- 7.1能做事，会做人
- 7.2拥有创新思维
- 7.3让自己不可替代
- 7.4创造持续竞争力

#### 第8章学会感恩，你的奖金无处不在

- 8.1让爱心成就未来
- 8.2欣赏老板，感谢同事
- 8.3公司给我们机会，客户给我们信任

#### 主要参考书目

## &lt;&lt;你的工资和奖金从哪里来&gt;&gt;

## 章节摘录

1.像老板一样思考 像老板一样思考是对员工能力的一个较高层次的要求，它要求员工站在老板的立场和角度上思考、行动，把公司的问题当成自己的问题来对待。它不仅是员工个人能力提升的重要准则，而且也是提高公司工作绩效的关键。

在IBM公司，每一个员工都有一种意识——我就是公司的主人，并且对同事的工作和目标有所了解。员工主动接触高级管理人员，与上司保持有效沟通，对所从事的工作更是积极主动，并能保持高度的工作热情。

“像老板一样思考”这种工作态度，源于老沃森的一次销售会议。那是一个寒风凛冽、阴雨连绵的下午，老沃森在会上先介绍了当前的销售情况，分析了市场面临的种种困难。

会议一直持续到黄昏，气氛很沉闷，一直都是沃森自己在说，其他人则显得烦躁不安。

面对这种情况，老沃森缄默了10秒，待大家突然发现这个十分安静的局面有点不对劲的时候，他在黑板上写了一个很大的“THINK”（思考），然后对大家说：“我们共同缺少的是思考，对每一个问题的思考，别忘了，我们都是靠工作赚得薪水的，我们必须把公司的问题当成自己的问题来思考。

”之后，他要求在场的人开动脑筋，每人提出一个建议。

实在没有什么建议的，可以对别人提出的问题，加以归纳总结，阐述自己的看法与观点，否则不得离开会场。

结果，这次会议取得了很大的成功，许多问题被提了出来，并找到了相应的解决办法。

从此，“思考”便成了IBM公司员工的座右铭。

每一位老板都像上文中的老沃森那样，希望自己的员工可以像自己一样，随时随地都站在公司发展的角度来考虑问题，然而由于角色、地位和对公司所有权的不同，员工的心态很难与管理者完全一致。

在许多员工的思想中，“公司的发展是由员工决定的”之类的话只不过是一句空话，这是他们拒绝从老板的角度思考问题的主要理由。

彼得是一位颇有才华的年轻人，但是对待工作总是显得漫不经心。

为此，他的咨询老师汤姆专门找他做过交流，他的回答是：“这又不是我的公司，我没有必要为老板拼命。

如果是我自己的公司，我相信自己一定会比他更努力，做得更好。

”一年以后，彼得写信告诉汤姆他离开了原来的公司，自己独立创业开办了一家小公司。

“我会很用心地做好它，因为它是我自己的。

”在信的末尾他这样写道。

汤姆回信对他表示祝贺，同时也提醒他注意，对未来可能遭遇的挫折一定要有足够的思想准备。

半年以后，汤姆又一次得到了彼得的消息，彼得告诉汤姆自己一个月前关闭了公司，重新回到打工族群体，理由是“我发现原来有那么多的事要我去做，我实在是应付不了”。

许多员工的态度十分明确：“我是不可能永远打工的。

打工只是过程，当老板才是目的。

我每干一份工作都在为自己挣经验和关系。

等到机会成熟，我会毫不犹豫地自己干。

”这是一种值得敬佩的创业激情，但是如果抱着“自己当老板，我会更努力”的想法则可能适得其反。

很多情况下，我们需要和老板进行“换位思考”，试着站在老板的角度去考虑问题。

这样我们每做一件事都会成为日后创业的宝贵经验，等到时机成熟后，我们就可以拥有自己的事业。

我们在工作和生活中需要理解别人。

理解的最好角度是站在被理解一方的立场去思考，即换位思考。

## <<你的工资和奖金从哪里来>>

通过换位思考去了解别人的立场，这对于营造自己工作和生活的小环境是极其有用的。

作为公司的员工，从我们进入公司那一天起，就要开始理解公司和公司的人，从公司的规章制度、产品特征、市场实力到公司文化都要尽力去理解，进而还要理解同事、上司、老板，理解他们各是什么样的人，有什么样的脾气秉性、工作作风、性格特征。

有时候，在工作中还需要去理解：为什么他们要这样处理问题？

为什么不是按照我们想象的那样去处理？

与老板进行换位思考，也就是要求员工站在老板的角度去思考一些问题，充分理解老板的苦衷。试想如果我们是老板，我们肯定也希望当自己不在的时候，公司的员工还能够一如既往地勤奋努力，踏实工作，各自做好分内之事，时刻注意维护公司的利益，以保证公司的业务顺利开展，公司的盈利节节上升。

既然我们都希望自己的员工这样去做，那么，当我们回到自己的位置上的时候，就应该想到，老板既然为我们提供了工作的岗位，为我们发工资和奖金，我们就没有理由不把公司的事情做好。

我们要试着体谅老板的苦衷，只有这样，才能真正意义上从老板的角度考虑问题。

老板也是人，他考虑的问题比一般员工更多，因为他处理的事情多，与他打交道的人多。

员工和老板之间是什么关系？

直观地看当然是雇佣关系，而实际上是共同创造价值、共同分享经营成果的互惠共生关系。

在现今的商业环境中，老板和公司员工之间需要建立一种互信的关系。

当然，并不是说要对那种长期拖欠工资的老板也一味地迁就，而是说当公司真有困难的时候，只要老板能够跟我们推心置腹地讲清楚，让我们有足够的思想准备，我们也应该体谅老板的艰辛和困难，并且自动自发地站在老板的角度看问题，从公司的利益出发，为老板出谋划策。

当然，公司的管理者们希望员工“像老板一样思考”，树立一种主人翁意识时，并不是发出了所有人都可以成为老板的信号，而是向员工提出了更高的要求。

要知道，我们工作并不是单纯地为了成为老板或是拥有自己的公司，我们既是在为自己的生活工作，也是在为自己的未来工作。

以更高的标准来要求自己，可以取得更大的进步。

这其中包括：具有更强的责任心，努力争取更上一层楼；更加重视对顾客的服务；心智得到更大的提高；赢得更加广泛的尊重；取得更多的合作机会，等等。

&hellip;&hellip;

<<你的工资和奖金从哪里来>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>