

<<你的薪水从哪里来>>

图书基本信息

书名：<<你的薪水从哪里来>>

13位ISBN编号：9787802289482

10位ISBN编号：7802289483

出版时间：2008-10

出版时间：新世界出版社

作者：周雪玉

页数：180

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>

<<你的薪水从哪里来>>

前言

薪水，是职场中一个永恒的话题，也是无数人心头的关键词。薪水作为衡量我们工作付出和价值回报的主要形式，承载了人们太多的期待。的确，年年等，月月盼，出满勤，都是为了每次发薪的时候，能有一个好的“薪情”。在相当一部分人心中，薪水已经成为衡量成功、地位、前途的重要砝码。

薪水确实很重要，看重薪水也无可厚非，但是我们在例行“上班拿工资”这种天经地义的事情之余，有没有认真地想一想，我们的薪水从哪里来？究竟是什么决定了我们薪水的高低？

<<你的薪水从哪里来>>

内容概要

不少人往往过高地估计自己，只算自己创造的价值，不算自己产生的消耗，更看不到自己所获得的一切。

员工必须依靠企业这个平台，而搭建这个平台所耗费的庞大费用，是需要每一个人、每一个环节来分担的，经营企业的艰辛由此可见一斑。

在回答后面的问题时，需要我们跳出个人思维的局限，从一个更深的层面去看待薪水，找到自己“低薪”的真正原因，对症下药。

首先，你要问自己，究竟是谁在为我们付薪水？

《你的薪水从哪里来》明确地提出了这样一个全新的薪酬理念——薪水其实是你自己付的，你才是自己薪水的设计师，决定你薪水高低的关键是你的业绩、工作态度、工作方法等，而不是你的老板。

当你看到自己的薪水和别人有差距时，你要问自己：我在公司的什么岗位上？

我在这个岗位上做了些什么？

我为公司创造了多少业绩？

带来了多少利益？

正如卢梭所说：“要想得到上帝的报偿，你必须先支付你的价值。

”任何老板都不怕员工拿高薪，老板最怕的是没有能为公司创造价值的人才！

华人富翁王嘉廉说：“一个用心工作的员工，我们应该发给他双倍的薪水。

”这告诉我们用心工作的员工是企业的财富，也是企业真正需要的人才。

一个以薪水为个人奋斗目标的人是无法走出平庸的生活模式的，也从来不会有真正的成就感。薪水只是工作的一种报偿方式，虽然是最直接的一种，但也是最短视的，一个人如果只为薪水而工作，他将失去工作中很多宝贵的东西。

关注薪水没有错，想拿高薪也没有错，问题的关键是你能拿多少薪水不是老板和上司的意志决定的，而取决于你为公司奉献了多少。

这是优秀员工对薪水的最佳理解，也正是《你的薪水从哪里来》要告诉你的核心理念：获得高薪的秘诀只有一个，那就是不断提升自己的业绩，自己为自己加薪。

<<你的薪水从哪里来>>

作者简介

周雪玉，高级企业咨询师，中山大学工商管理硕士。
聚成资讯集团佛山分公司总经理。
长期从事团队执行力和领导力研究，其个人的奋斗历程完美诠释了其营销理论的内涵，并以在提升员工业绩能力、激发全员竞争力等方面卓越的培训实战效果受到企业一致好评。
被誉为国内最具魅力的女讲师之一。
主讲课程有：《如何打造高效营销团队》、《优秀员工的心态建议》、《21世纪时间管理》。

<<你的薪水从哪里来>>

书籍目录

第一章 你的薪水从哪里来你的薪水从公司的利润中来你的薪水来自于你的工作业绩你的薪水与你的工作态度密切相关你的薪水来自于卓越的工作方法你的薪水来自于对客户的优质服务第二章 为公司赢利就是替自己加薪唐骏感悟：为公司创造价值是提升薪水的关键多做一点工作，就是为自己加薪先让自己的付出超过报酬，然后报酬会超过你的付出关照公司，薪水自然会“关照”你公司不断成长，薪水自然水涨船高节约一分钱，收获一分利第三章 薪水是老板给的，工作却是为自己干的公司是老板的，收获是自己的薪水并非唯一，你是在为自己工作双赢时代——老板和员工都是在实现自我价值“岗位股份制”理论——你和老板都是“大股东”薪水是现金回报，知识、技能和经验是你的“分红”第四章 感恩多一点，薪水多一点工作是老板给你的赚钱机会老板VS员工：从对立走向合作把每一次任务当成个人成长的机会向挫折和磨难道声“谢谢”用更优质的服务回应客户的抱怨感恩让你成为职场的最大赢家第五章 让业绩为你的薪水说话创造业绩是员工的生存之本业绩是决定工资水平的唯一标准不论工作做多少，关键要拿业绩说话“薪”动不如行动：与其抱怨，不如创造业绩把问题留给自己，把业绩交给老板主动刷新业绩，不断进取成为最能为公司赚钱的员工第六章 播种职业精神，收获美丽“薪情”忠诚铸就职场生命之源让敬业成为自己的习惯把公司的事当成自己的事承担多大的责任，就有多大的成功追求“零缺陷”，创造高效益脚踏实地，将“知本”转化为“资本”自动自发，别做“职场机器人”第七章 薪水与你的贡献等值薪水有高低，贡献有大小抱怨工资低，不如自我增值：给老板一个加薪的理由不断提高你的工作标准让敬业精神成为加薪的“催化剂”多提合理化建议凭真本事拿高薪第八章 带着思想去工作，用智慧赢取高新头脑是你最有用的资产主动思考的员工是企业最大的财富不想加班？

那就把时间用在提高工作效率上主动思考，做问题的“终结者”做正确的事>正确地做事养成“打破习惯”的习惯第九章 薪水不是终极目标，成长才是工作之本薪水不是你的终极目标追求成长：只满足于“高薪”的员工不是好员工巨富比尔·盖茨为什么还在工作把工作当成自己的事业和公司一起成长第十章 升值才能加薪——让自己升值的十个关键升值从转变观念开始——付给你薪水的是你自己成为“专家员工”——掌握一种别人无法替代的工作技能干一行爱一行——把本职工作做到出色将激情注入——用100%的激情做1%的事情主动学习——告别本领恐慌为公司节约——花公司的钱像花自己的钱提高效率创造佳绩——向效率要业绩勇于创新——一个好创意，胜过千万份订单每天进步一点点，自我升值“核聚变”打造个人品牌——你有多大品牌，就有多少身价

<<你的薪水从哪里来>>

章节摘录

第一章 你的薪水从哪里来 你的薪水从公司的利润中来 老板在成立公司的时候，是需要投入大量资金的，所以，一个公司从它“出生”时起就肩负着一个重要的使命——创造利润，没有利润的公司是无法生存的。

而对于在企业工作的员工来说，劳动是谋生的手段，只有通过劳动为企业创造价值，使企业获得利润，员工才能获得报酬，才能有稳定的生活保障。

惠普公司创始人比尔·休利特和戴夫·帕卡德曾经说：“只有在员工为公司创造出丰厚利润的条件下，他们的奖金和工作才能得到保障。

公司只有实现了赢利，才能把赢得的利益拿出来与员工分享。

” “利润至上”，任何一个公司为了生存和发展都需要秉承这一原则。

在这个大环境中，我们不要以为只做一个“听话、老实”的员工就足够了，想方设法为公司创造利润、财富才是提升薪水的“法宝”。

小艾在某家大型电器厂做推销员。

这家公司主要生产电暖器、电风扇等季节性很强的小家用电器。

在2007年7月初，部门经理打电话通知正在广西出差的小艾，公司打算于9月中旬在桂林召开西南片区的冬季产品供销订货会，希望她搜集西南各省区几个省会城市近5年来的冬季气象变化资料。

小艾从当地气象局那里买来了气象变化曲线图，认真地研究起来，最后她得出结论：西南片区几个省会城市2007年的冬季是个冷冬，寒流会提前10天左右到来。

于是，她连夜赶写了一份工作报告，建议公司加大电暖器的生产量，并比往年提早半个月投入西南片区市场。

就这样，公司赚了近50万元。

有了这一次成功的经验以后，小艾开始学习气象专业知识，又陆续为公司从气象部门那里搜集了几次气象信息资料，结果都因抢得宝贵的最佳销售时段而大获成功。

公司永远有一个岗位是缺人的，缺少为公司和个人赢得利益的人，像小艾这样的员工就是公司急需的人才，她懂得自己想办法为企业创造财富。

在一个公司里，哪怕你是能力最强的一个，也不表示你是最值钱的。

只有那些有长远目标、有想法、有创意，能为公司赚到钱的人才是公司最需要的。

作为一名员工，为公司赚钱是一种责任。

如果你想在竞争激烈的职场中有所发展，并拥有一份可观的薪水，就必须牢记，为公司赚钱、为公司赢利才是最重要的。

大学毕业后，杜丽丽好不容易找到一份销售厨房用具的工作，她的工作内容是挨家挨户推销厨房用具。

一套厨房用具的定价是3000元，这在收入较高的大都市并不是一个大数目，工作的难点主要是市民对推销的反感及对销售员的不信任。

连续奔波一个星期后，杜丽丽竟没有拿到一份订单。

与杜丽丽同时进公司的19位同事，有两个顶不住，主动辞职了。

另外两个同事则搞起了降价销售，最低时卖到2500元，价格低毕竟是最具竞争优势的，更何况厨具质量确实不错，同事的订单果然陆续而至。

于是，其他同事争相效仿，一时间价格一片混乱。

有好几次杜丽丽说服了客户，最终却因为价格太高而没能成交。

一个月的试用期满后，总经理把所有的推销员召集到一起开会，杜丽丽是最心虚的，因为她只有2份订单，而其他同事，少则10份，多则30份。

总经理宣布：“经过公司的研究，决定在你们当中留下一人，留下者底薪1500元，住房补贴200元，奖金按销售额的20%提成。

”杜丽丽一点都没抱希望，她知道凭她那点订单，肯定没戏。

当总经理说出杜丽丽的名字时，不仅同事，连她自己都深感意外。

<<你的薪水从哪里来>>

总经理接着说道：“她只有2份订单，但是，她的2份订单都是按公司定价签下的。

公司早有规定，不得抬价、降价，我希望我的员工能忠于本公司。

还有，公司的定价已经全面考虑了员工和公司的利益，为了争取订单而不惜损失自己该得的那部分利益，这也许并没有什么大错，但你们辛辛苦苦地工作为了什么？

我希望我的员工认识到自己工作的价值，不仅有为公司赢利的观念，更要有为自己赢利的观念。

” 每个公司都希望自己的员工最大限度地实现公司的利益，同时希望员工在为公司努力创造利润之时，也能够为自己创造利润。

作为一名员工，要时时以公司经营绩效为己任，努力为公司创造利润，随公司的成长而成长。

为公司赢利、创造最大的财富是公司老板和公司员工一致的目标。

公司利润的大小决定员工收入的多少，如果没有企业的快速发展，我们不可能获得丰厚的薪水。

只有公司赚了钱，我们才有可能获得更多的薪水。

你的薪水来自于你的工作业绩利润是决定一个公司存亡的重要因素，而公司的利润则来自于公司的员工所创造的业绩。

业绩对公司和员工的重要性不言而喻，企业要想获得好的发展，就得靠员工取得良好的业绩，没有业绩，一切都免谈。

试想，一个员工即使辛苦地干了一个月，但是没有任何业绩，公司没有赢利，哪有能力给员工发薪水呢？

如今，公司大都实行岗位薪酬制。

除了一定的底薪外，其余部分都依据个人的工作业绩来决定，业绩多则薪水高，业绩少则薪水低。

比如，在保险销售行业里，员工的收入主要取决于业绩，业绩多的员工和业绩少的员工之间薪水的差别很大。

所以，我们需要勇敢地接受这个事实：对公司和老板来说，最重要的就是两个字——业绩！

曹娟在一家服装公司做销售工作，业绩一直不错。

可是公司为了开拓第三市场，决定减少服装的生产量，裁减员工，以达到压缩成本的目的，资金被转向了第三产业——房地产业。

现在，所有员工都面临着被裁掉的危险，人人自危。

销售部要裁去一半的人员，这不能不让所有销售人员心里打起鼓来。

大家平常工作都差不了太多，谁走谁不走呢？

面对这种情况，曹娟却镇定自若，似乎并不在意。

最后的结果是，销售部人员走了一半，副主管也被辞退了，而曹娟升任了此职。

原来，曹娟在平常的工作中，十分注意整理所有客户的资料，又利用业余时间学习编程工作，为公司建立了一个庞大的数据库。

这个数据库的建立为销售渠道的正规化提供了科学的依据，大大地提高了工作效率。

早在一个月前，曹娟就向主管递交了这个数据库，得到了认可，正在等待讨论通过。

升职后的曹娟除了将销售方式正规化外，还积极联系境外的客户。

当第一次与意大利出口贸易商签单时，总经理发现曹娟竟能用流利的意大利语与客户交谈，不禁对她另眼相看。

不久，曹娟被提升为副经理，成为公司的骨干。

现实就是如此，不管你的学历有多高，不管你的工作年限有多长，不管你曾经作出过什么贡献，只要你拿不出业绩，你就将面临下岗的危险。

而上例中的主人公曹娟深知业绩的重要性，她知道要想在公司获得很好的发展，就必须创造出业绩，拿业绩说话！

职场中，业绩是检验一个员工工作优劣的标准，是证明能力的尺度。

一个员工是否优秀，关键要看他所创造的业绩。

一个企业要赢得核心竞争力，依靠的也是业绩。

曾经有人问过张瑞敏是怎样对待以前和他一起打天下的那些元老的，他回答说：“我认为对待元

<<你的薪水从哪里来>>

老还是要看他是否为企业作了贡献，如果你因为照顾他，导致企业没有饭吃，那么这种照顾就是对所有员工的不负责。

不论是元老还是新人，你到底怎样做才算真正的照顾呢？

我认为不是表现在小恩小惠上，而是让他自己具有竞争力。

”张瑞敏的确是用心良苦，他这样做是为了让企业永远保持活力，保证那些创业元老不失去创业的激情！

海尔人不看重学历、裙带关系和情面，不讲过去。

不论过去为海尔的发展作出过多大贡献，包括“海尔功臣”（海尔最高奖励），只要不能胜任今天的工作，就绝无客观原因和情面可讲。

“昨天的奖状，今天的废纸”，海尔人不欣赏昨天的荣誉和脚印，永远都要从零开始。

不讲关系，个人收入和升迁只与业绩相联系，与个人出身和社会关系无关，一律用一把尺子——业绩来衡量。

每年年终，总有一部分领导因完不成工作任务而被免职，又总有一批超额完成任务的新秀走上领导岗位，“能者上、平者让、庸者下”在海尔司空见惯，大家已习以为常。

2002年度干部综合考核结果：升迁27名、轮岗9名、整改4名、警示2名、降职3名、免职1名，整改、警示、降职、免职的干部占总数的11%，2002年度干部调整的总数占干部总人数的51%。

可见，海尔不看学历和资历，只看业绩，以绩效论英雄，真正做到了“能者上、平者让、庸者下”。

我们一定要明白：“利润”是每个公司的原始推动力，也是公司存在、发展的根本，因此，老板们都希望员工能努力提高自己的业绩，尽力为公司创造出满意的结果。

通常说来，业绩突出的员工才是老板心中称职的员工，当然，他们将获得丰厚的薪水、良好的待遇，而业绩差的员工则随时面临被解雇的危险。

你的薪水与你的工作态度密切相关 里昂和阿内尔卡是同班同学，两个人大学毕业后，恰逢英国经济动荡，都找不到适合自己的工作，便降低了要求，到一家工厂去应聘。

恰好，这家工厂缺少两个打扫卫生的职员，问他们愿不愿意干。

里昂略一思索，便下定决心干这份工作，因为他不愿意依靠领取社会救济金生活。

尽管阿内尔卡根本看不起这份工作，但他愿意留下来陪里昂一起干一阵子。

他上班懒懒散散，每天打扫卫生时敷衍了事。

一次、两次、三次，老板认为他刚从学校毕业，缺乏锻炼，再加上恰逢经济动荡，也同情这两个大学生的遭遇，便原谅了他。

然而，阿内尔卡内心深处对这份工作抱有很大的抵触情绪，每天都在应付自己的工作。

结果，刚干满2个月，他便彻底打消了继续干下去的念头，辞了职，又回到社会上，重新开始找工作。

当时，社会上到处都在裁员，哪儿又有适合他的工作呢？

他不得不依靠社会救济金生活。

相反，里昂在工作中抛弃了自己作为大学生——高等学历拥有者的优越感，完全把自己当做一名打扫卫生的清洁工，每天把办公室、走廊、车间、场地打扫得干干净净。

半年后，老板便安排他给一些高级技工当学徒。

因为工作积极、认真勤快，一年后，他成为一名技工。

尽管如此，他依然抱着一种积极的态度，在工作中不断进取，认真负责。

两年后，经济动荡的局面稍稍稳定，他便成为老板的助理。

而阿内尔卡此时才刚刚找到一份工作，是一家工厂的学徒。

但是，他认为自己是高等学历拥有者，应该属于白领阶层。

结果，他在自己的工作岗位上，仍然把活干得一塌糊涂，终于在某一天又回到街头，重新找工作。

初入公司的里昂和阿内尔卡在职业技能方面几乎没有差别，但由于对待工作的态度完全不同，里昂和阿内尔卡的事业发展也截然不同，态度在其中起到了决定性的作用。

良好的工作态度，是我们走向成功的一个前提，决定一个人薪水的深层因素，不再是知识与技能本身

<<你的薪水从哪里来>>

，而是对生活和工作态度。

在公司里，员工与员工之间在竞争智慧与能力的同时，也在竞争态度。

一个人的态度直接决定了他的行为，决定了他对待工作是尽心尽力还是敷衍了事，是安于现状还是积极进取。

态度越积极，决心越大，对工作投入的心血也越多，从工作中所获得的回报也就相应的更为理想。

那些慵懒怠惰的人、态度上不具备竞争力的人只注重事物的表象，无法看透事物的本质，他们只相信运气、机缘、天命之类的东西。

看到他人工作出色，他们就说：“那是天分！”

看到别人屡次加薪，他们就说：“那是幸运。”

发现有人被老板重用，他们就说：“那是机缘。”

这种负面、消极的态度只会让他们感觉越来越糟，工作越来越被动，收入越来越少，严重影响他们的工作和生活。

有人说：“态度是无形的，抓不住，摸不着，它最多影响个人的工作状态，应该不会有多大的影响力。”

这种想法是错误的！

态度虽然是无形的，但是它比什么都重要。

不信的话，看看下面这个案例，它会给你带来真实的、具体的感受。

有一次，希望集团总裁刘永行去一家韩国面粉厂参观。

这家面粉厂属于西杰集团，每天处理小麦的能力是1500吨，却只有66名雇员。

一个只有几十名员工的小厂，其工作效率之高令刘永行惊叹不已。

在国内，相同规模的企业一般日生产能力只有几百吨，而员工人数却高达上百人。

250吨日处理能力的工厂也有七八十名员工，日生产能力却仅有韩国工厂的1/6。

为了弄清楚其中的奥秘，刘永行与这家工厂的管理层进行了深入的交谈，了解到他们也在中国投资办过厂。

当时的日处理能力为250吨，员工人数却高达155人。

同样的投资人，设在中国的工厂与在韩国本土的生产效率居然相差10倍之遥，效益自然也不会太理想。

磨合了一段时间，他们觉得没有改善的可能性，就将工厂关闭了。

两家工厂的效率为什么有如此大的差距呢？

是设备的先进程度不同，还是管理方法有差别？

当然都不是，韩国本土工厂是20世纪80年代投入生产的，而与中国的合资厂却是在90年代成立的，设备比原厂还先进。

工厂的主要管理层基本上都是韩国人。

差别在哪儿？

是的，你猜对了，那就是做事的态度。

韩国人做事总是手脚不停，做完了手上的工作，他们就会自觉地去其他的工作，中国员工却持有“做得差不多就行了”的态度。

为什么生产效率会有10倍的差距？

这不是简单相加的问题，不是说一个韩国人的效率是一个中国人的1.2倍，10个韩国人的效率就是12个中国人的效率，而应该是乘积关系，10个韩国人的工作效率，就等于1.2的10次方倍。

所以，刘永行认为：韩国人比中国人收入高好几倍，是有道理的。

在工作中，每个人都持有自己的工作态度，有的勤勉进取，有的悠闲自在，有的得过且过……除了少数有天赋的人之外，大多数人的禀赋相差不大，而不同的就是态度。

一个人的态度直接决定了他的行为，态度越积极，行动就会越积极，对工作投入的精力也就越大，从工作中得到的回报也就更为理想。

还有，除了一些技术含量高的工作外，大多数的工作我们都可以胜任。

所以，能为自己的工作表现增添“砝码”的就只剩下工作态度了。

<<你的薪水从哪里来>>

兢兢业业、尽职尽责的工作态度就是你脱颖而出，区别于其他人，使自己变得更有竞争力，成为高薪者的一个“武器”。

你的薪水来自于卓越的工作方法 “千金易得，一将难求。

”企业的竞争归根结底还是人才的竞争。

每一个企业无时无刻不在寻找那些能够推动企业发展，为企业创造最佳业绩的员工。

对于这类员工，企业也会给他们丰厚的待遇和宽广的发展空间。

那么，究竟哪一种员工才是企业最需要的人？

在职场中，哪一种员工最能够脱颖而出，快速成长呢？

答案毫无疑问，是积极找方法解决问题和困难的员工。

因为只有积极找方法的员工才能够为企业更好地创造出效益来，才能够更好地弥补领导的不足，成为推动公司发展的关键力量。

海尔集团西宁冷柜的产品经理李彬就是这样一位杰出的代表。

李彬是海尔集团西宁冷柜的产品经理。

2005年10月，他得知中国移动公司西宁分公司要在2005年年底推出一个活动：存1万元手机费，送5000元话费！

移动公司的这一活动引起了李彬的浓厚兴趣：他决定拿下这笔订单！

我们也许有点糊涂，西宁移动公司不是推出话费优惠活动吗，冰柜有什么关系？

但是李彬却把这件事情跟自己的工作联系了起来。

李彬了解到：西宁的经济不算发达，手机对当地人来说，是身份与地位的象征。

掌握了西宁的这些经济特点的信息还远远不够，李彬又去了解移动用户的信息：一些富裕的移动用户自己一年的电话费也花不到1万元，再送5000元也花不出去，就白白浪费了，所以他们这样的人对移动公司的这个活动并不感兴趣。

了解到这些信息后，李彬马上设计出了自己的方案：如果移动公司赠送的话费可以买海尔冰柜，那对于移动公司来说，活动的吸引力、可行性会更大，参与活动的移动用户会更多；而对于移动用户来说，赠送的话费不仅不会浪费掉，而且有了“意外收获”！

方案提出后，立即得到了移动公司的认可。

就这样，这笔相当于西宁冷柜平均月销售量两倍的大订单被拿下了！

<<你的薪水从哪里来>>

编辑推荐

《你的薪水从哪里来》是中国著名企业培训机构聚成资讯集团推荐优秀读本，全面解读工作与薪水意义的职场读本，一个成就千万人职业高度的工作理念。

工作看似是替老板赚钱，实际上是在为自己打工。

决定薪水高低的是你为公司创造的价值，而不是上司和老板的意志。

想获得高薪，就要让自己不断“升值”，用业绩和成长为自己加薪。

探寻薪水源头：薪水来源于公司利润还是取决于员工贡献。

解读工作意义：工作是不平等的契约还是施展才华的舞台。

根据弗洛伊德的冰山理论，我们经常关注浮在水面上的“冰尖”：我的薪水怎么这么少？

一个想问而不敢问的问题，并常常为之困扰而忘记了隐藏在水面下的“冰体”：我的薪水从哪里来？

一个屡屡被忽略的本质问题，恰恰能驱散困扰。

你的薪水从这里来，一级层面：公司利润，二级层面：个人业绩，三级层面：职业精神。

薪水是成本还是收益 为什么有些人入不敷出，有些人常有盈余。

工作中的蝴蝶效应 你的一个小动作也会影响到公司的利润和自己的薪水。

工作是喇叭还是漏斗 为什么有些人投入小产出大，有些人投入大却产出小。

<<你的薪水从哪里来>>

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>