

<<你的高薪怎么来>>

图书基本信息

书名：<<你的高薪怎么来>>

13位ISBN编号：9787802550841

10位ISBN编号：780255084X

出版时间：2009-1

出版时间：企业管理出版社

作者：邹远

页数：186

字数：137000

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>

## &lt;&lt;你的高薪怎么来&gt;&gt;

## 前言

从表象上看，员工的工资都是由老板发给的，因此，员工工资的高低，也自然而然由老板决定。这种观点似乎是一种共识，最起码是一种普遍性的认识。但我认为，从本质上来说，老板并没有绝对的权力决定员工的工资高低，真正能够决定工资高低的，还是员工本人。

一个具体的案例就可以说明这一观点：那些众多企业追之捧之的高级优秀人才，到一家新的企业时，老板都会让他本人开出一个薪酬期望值，而不是由公司硬性规定他应该得到多少待遇。

这就说明，如果你具备了足够的专业知识和相关能力。能让老板看重你，能让公司离不开你，那么你的待遇薪酬就是由你自己说了算，而不是由老板说了算。当然，如果你漫天要价，超出了老板的心理承受底线，老板还是不会接受你的。

不管怎么说，那些一直认为老板决定着自己的收入的观点是错误的。即使站在老板的角度来分析，老板给每一位员工确定薪酬范围的时候，所依赖的标准也就是员工的能力和能够给公司创造的利润多少。

而能力和能为公司创造多少利润，主动权并不在老板那里，而在员工身上。

这一点再次证明，决定你的薪酬高低的并不是老板，而是你自己。

现实中，这种在工资决定权的认识上的差异，导致职场上出现了两类完全不同类型的员工：一类就是混日子、拍马屁，看老板的脸色行事；另一类则是严格要求自己，不管现有待遇是高是低，都努力工作，努力学习，努力提升自己的综合工作能力的人。

如果仔细分析就会发现，即使这两类人在一开始处于相同的起跑线上，但几年、几十年之后，他们的人生结局会截然不同。

那些混日子的人，几十年后还是在混日子，还是要看老板脸色行事；那些拍马屁的人，如果运气好，碰到喜欢被拍的老板，可能会混到中层或者高层职位。

他们表面看上去很风光。

但内心深处却永远处于恐惧及忐忑不安的状态。

因为他们没有真才实干。

完全靠拍马屁获得老板的喜爱，一旦老板不再喜欢他们，他们就没有了立身之处。

要知道，重新找一个喜欢拍马屁的老板，可不是一件容易的事情。

同时，由于缺少真才实干，通过拍马屁做到中高层，手下的人也不会服气。

在讲求团队精神的今天，你的团队不佩服你，不服从你，那你离“死掉”就已经不远了。

有时候，“爬的高跌得狠”这句话最容易在这些人身上一体现出来。

只有那些踏踏实实做事的员工，才是职场中的“大智若愚”者。

对于他们来说，暂时的低工资不是什么大问题，更不是他们藉以消极对待工作的借口。

他们知道，唯有努力工作，为公司创造利润，做出贡献，他们才有机会获得薪酬的提升。

除此之外，他们没有任何的第二条路可选。

而且，只要他们在努力工作中学到了知识，提升了能力，即使老板不给他们升职加薪也无所谓，因为他们有足够的力量重新找到一个赏识自己的老板，获得自己所期望的薪酬。

获得高薪并不是一件很难的事情，即使永远是在给人打工，只要能如本书中所言，按照敬业、专业、效率、绩效、成本、提升、晋升、人脉这八个方面进行修炼学习，你也能很快获得高薪。

因为这八个要点都是按照高薪人才之所以能获得高薪的标准来设计的，或者说，这八个要点都是老板能够给你高薪的参考标准。

达到了这八个标准，老板就会很乐意给你高薪。

这个世界上，除了你自己之外，再不会有人能决定你的人生。

同样，在职场上，除了你自己之外，也不会有人能决定你的薪酬待遇。

你就是自己的救世主，也是自己的主宰者。

如果发现自己还不能主宰自己的薪酬待遇，那你就要意识到，作为一个“职场人”，你还没有达到老

## <<你的高薪怎么来>>

板所要求的高薪人才的标准。

这其实也是一个检验自己在职场中所应处阶层的标准，当有一天你发现自己有资本跟老板谈自己的薪酬了，你就会知道，除了你自己，谁都没有能力决定你的薪酬！

## <<你的高薪怎么来>>

### 内容概要

获得高薪并不是一件很难的事情，即使永远是在给人打工，只要能如本书中所言，按照敬业、专业、效率、绩效、成本、提升、晋升、人脉这八个方面进行修炼学习，你也能很快获得高薪。因为这八个要点都是按照高薪人才之所以能获得高薪的标准来设计的，或者说，这八个要点都是老板能够给你高薪的参考标准。

达到了这八个标准，老板就会很乐意给你高薪。

大力倡导并践行本书核心理念的代表机构：海尔集团、联想集团、阿里巴巴、微软、新东方、中星微电子、克莱斯勒汽车公司、通用电气公司、希望集团、肯德基、哈佛大学、施乐公司、日产公司、三星集团、英特尔、IBM、华为公司、通用汽车、摩托罗拉等多个中外组织。

## <<你的高薪怎么来>>

### 书籍目录

第一章 敬业：你的高薪从职业精神中来 为企业打工，为自己工作 态度决定收入 工作中无小事 勇于执行，拒绝借口第二章 专业：你的高薪从优秀能力中来 平凡与卓越的价格不同 把“精业”作为工作目标 让自己变得不可或缺 主动做事，高效工作第三章 效率：你的高薪从工作方法中来 努力需要时机和正确的方向 做事做到位 主动迎接挑战 要加薪，先创新第四章 绩效：你的高薪从工作业绩中来 不要苦劳要功劳 业绩是检验工作的唯一标准 期待创造更多的价值 用业绩说话第五章 成本：你的高薪从公司利润中来 公司赚钱你才有钱 为公司创造利润是我们的使命 时刻降低公司的经营成本 为公司找到开源节流的方法第六章 提升：你的高薪从不断学习中来 时刻充电才不会被淘汰 勇于突破思维定势的束缚 和公司一起发展 培养终身的“就业能力”第七章 晋升：你的高薪从“高位”中来 恰当把握机遇 升迁的真谛 不要掉进“高位陷阱” 要么跳槽，要么坚守第八章 人脉：你的高薪从人际关系中来 人脉是你最大的存折 做事先要学会做人 摒弃“独行侠”思想 及时与你的领导沟通

## <<你的高薪怎么来>>

### 章节摘录

第一章 敬业：你的高薪从职业精神中来 为企业打工，为自己工作 现代职场中升薪最快的往往是那些工作认真、踏实肯干的人。

可以说那些踏实工作的人才是职场上真正的聪明人，因为他们知道，他们和企业其实是一荣俱荣，一损俱损的共同体。

企业盈利效果好，他们才能拿到高薪；反之，企业不盈利，他们也无法得到高薪，甚至连最基本的工资都拿不到；更甚者，他们很可能因为平时工作表现差而首先成为被裁员的对象。

而一旦被裁员，不要说高薪，就连能维持温饱的待遇对他们来说都是一种奢望。

因此，职场上的聪明者努力工作不仅仅是为了企业，还是为了自己。

而由于他们是借用公司的平台来实现自己的职场目标的，所以，他们为自己而努力的前提就是要保证自己借用的公司平台能够良好的运转下去，因为一旦公司平台运转不良，他们就无法发挥自己的能力去实现自己的目标。

这是一种良性循环，一个为自己的职业目标而努力工作的人，势必会给公司这个平台带来良好的效益，而公司的效益越好，公司的平台越大，个人实践能力的舞台也就越大。

乔治到一家钢铁公司工作还不到一个月，他工作很努力，每天都在学习一些新的知识来补充自己非专业的不足，不久他就发现公司冶炼车间的矿石并没有经过充分的冶炼就被废弃了。

他想，如果这个问题长久得不到解决，公司势必要遭受很大的损失。

## <<你的高薪怎么来>>

### 编辑推荐

《你的高薪怎么来：实现职工和企业双赢的工作理念》现代企业培养员工职业精神和塑造企业文化理念的首选培训用书！

每一个员工认清工作的本质精髓，把握事业成功先机的必读之书！

每个人都期望高薪，掂掂我们每个月领到的薪水，它比我们的期望轻了多少？

放弃耳提面命的空洞口号，触动心底地彻底反思，先提升自己解决问题的能力，再提高对组织的贡献！

《你的高薪怎么来》深入剖析了员工获取高薪的几项关键要素：  
敬业：你的高薪从职业精神中来  
专业：你的高薪从优秀能力中来  
效率：你的高薪从工作方法中来  
绩效：你的高薪从工作业绩中来  
成本：你的高薪从公司利润中来  
提升：你的高薪从不断学习中来  
晋升：你的高薪从“高位”中来  
人脉：你的高薪从人际关系中来

<<你的高薪怎么来>>

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>