

寻求职场加薪的7大策略 PDF转换可能丢失图片或格式，建议  
阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/394/2021\\_2022\\_\\_E5\\_AF\\_BB\\_E6\\_B1\\_82\\_E8\\_81\\_8C\\_E5\\_c123\\_394263.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/394/2021_2022__E5_AF_BB_E6_B1_82_E8_81_8C_E5_c123_394263.htm) 资料图片 没有人会反对工作是为了赚取报酬，但是曾几何时，谈薪水却变成工作里最难开口的一件事。你心里是否也曾有过这样的困惑：“按公司规定”难道真是唯一的标准答案吗？有一个趣的调查。875位接受调查的人力资源主管中，60%表示会在面谈时对薪水保留一些弹性，只有30%说绝对不能调整，其余10%要视对方的态度而定。另外一个调查则发现，高达80%的人力资源主管是愿意跟面试对象好好沟通薪水的。他们甚至并不排斥要进行一点“谈判”。勇于对薪水发出声音 俗话说，“会吵的人有糖吃”，在谈薪水这件事，不能说是100%对，但对你的薪水发出声音，我认为是正面的，至少你的主管会多纳进一个考虑的因素。当企业与员工的关系逐渐脱离传统上对下雇佣，逐步走向平等互惠，其实你对薪水可以发挥更大的影响力，企业也未必全然不能接受。重点是：“谈薪水，请给我一个更好的理由。” 给我一个更好的理由 对于加薪，最关键的问题是：“假如你原本年薪是70万，现在开口要100万，你要告诉我，多30万的理由是什么？” 如果你无法提供极具说服性的理由，企业只好舍弃招揽你的想法。先做再说 除了在面谈中，要清楚表达自己的市场价值，对上班族来说，应该建立另一种积极的认知：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。要提高谈薪水成功的机率，其实只有一个关键：就是准备。所谓的准备，包括技巧的准备，也包括信息的准备，以及谈判万一破裂，

做好接受现况或是走人的心理准备。做好信息准备，研判情势 不同文化的公司和不同风格的主管对于谈薪水的反应不一，且差距甚大。所以第1步，一定要事先了解企业的现行做法与文化。譬如，在制度健全、薪资领先业界的大公司，就不太有谈薪水的必要。如果你真的很够实力，不用开口，搞不好老板就主动加薪，但如果你错估形势，觉得自己很有行情，搞不好老板本来觉得你还可以，以后就觉得你爱斤斤计较，因此在跟老板谈薪水之前你一定要慎重考虑。做好谈不成离开心理准备 此外，开口之前一定要想清楚：“万一加薪不成怎么办？”如果仍然十分在意这份工作，就要事先想好备案，避免关系破裂。对此，专家建议，不妨多给自己一些空间，也给对方空间。加薪不成，经常是因为主管没有为你加薪的资源，这时不妨改为向主管争取公司能够提供的其它补助，事实上也等同于加薪。当然，若经过仔细思考，实在不能接受现在的薪水，离职未尝不是一种“此路不通，另辟新途”的选择。薪水是挣来，也是谈来的 专家分析，在基层阶段，若职位不动，能有2千元的调薪已经不错了，但只要一升迁，就会有6千元以上的薪资突破，因此努力做出好绩效争取升迁，才是薪水成长的主要着眼点。高薪是谈来的还是挣来的？答案是：只有在绩效的配合下，对薪水的坚持才能发生效果。换言之，在工作前10年的黄金期，不应该只看自己到底赚了多少钱，而是要为自己的未来累积出最大的薪资爆发力。做好一辈子的薪水规划 一辈子的薪资规划要像跑一场马拉松，在前面的路程，重点不是贪快，而是要为后面的路程，蓄积能量。前面的低薪过程，都是在累积领高薪的基础。三个十年策略 事实上，在不同阶段中，应该设定不同的薪

水目标。假如一个人要工作30年，在工作的前20年，你得非常努力，可是赚到的钱可能只是一生收入的20%；但在最后的10年，赚的薪水可能是一生收入的80%，这就是职场薪水的80 / 20法则，也道出了薪水对于个人而言并不公平的本质。因此，专家指出，长期来看，工作的第1个10年，应该是学习期，工作的第2个10年，是可以看到薪资明显攀升的成长期，而第3个10年，是可以望见个人薪资最高峰出现的收成期。收成期绝非必然的结果，而是在前面的2个10年中，真能有学习、成长，做上去了，收入才会水到渠成。还在为现在的薪水而烦恼吗？不如先为你10年后的薪水好好思考吧！100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)