

职场挑战系列之：鸡年新跳挑战高薪 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/57/2021_2022__E8_81_8C_E5_9C_BA_E6_8C_91_E6_c39_57220.htm 年关一过，又是职场人士的流动高峰期。所谓“流水不腐，户枢不蠹”，同理，人才也只有在不断的流动当中，才能够不断地进步，实现可持续的发展，如今的职场人都深深了解“跳”字背后的真理。鸡年一开年的四场招聘会，济济数万人的应聘场面足以表明职场人的新年新跳的愿望。上海向阳生涯职业咨询机构发现，与每年3月到来的跳槽高峰期相比，鸡年的跳槽期来得更早，而且职场中人面对这一时期显得更为理性。在最近一个月接受的咨询个案中，我们发现，52%有跳槽意向的求职者选择流动的第一原因是对自己目前的薪水状况不满意，34%是认为现在的工作没有发展空间。由此可见，高薪和发展成为了新的一年中职场人士选择新岗位的新标准了。为什么我的薪水总没有他们的高 近日，在某民营企业担任市场专员的英小姐陷入了新的困惑：春节期间，她和几个要好的大学同学聚会，席间大家谈论起各自的工作和薪水，发现，她始终还和几个好朋友差了一大截。秘书专业毕业的英小姐最早在一家外资企业里担任部门秘书，处理着部门里大大小小的杂事，两年过去了也看不到个头，于是她离开了那家在业内口碑还不错的公司。第二份工作是一外贸公司的行政助理，听上去似乎有所变化，事实上只是管的杂事从一个部门到一个公司。英小姐在一年后又换了一份工作，这次她吸取了教训，秘书行政类的工作专业性差，替代性强，所以她选择了做市场专员，甚至不顾刚开始的薪水还没有她做秘书时的高。

然而，她的同学中，有的在一家公司里从部门秘书升为经理秘书，又从经理秘书到总经理秘书，现在已经是半个总经理助理了；有的从秘书跳到人力资源岗位，也已经到了主管级别；还有的还是在从事秘书，职位上没什么变化，却因为已是资深秘书，薪资已经是她这个市场专员的两倍。为此，英小姐忧心忡忡：为什么我的薪水总没有她们高？和英小姐有同样困惑的还有李先生。李先生研究生毕业后在一家知名的IT公司从事软件开发的工作，转眼也有三年了。在他们部门里面，所有的人都做着相似的工作，只是项目不同。原先，李先生一直以为大家的待遇是差不多的。由于公司内部个人的薪资是保密的，他从不了解同事的收入情况，直到年前发奖金时，一个很偶然的机缘，让他知道自己的薪资是部门当中最低的。“公司为什么同工不同酬？我到底哪里不如同事好？”到向阳生涯职业咨询机构来咨询的李先生显得有些忿忿不平，并寻思着是不是该跳槽。寻找薪水不高的理由和英小姐、李先生相似，大多数发现自己薪水不高或和别人有差距的职场人士所做出的第一反应是感到不公平，甚至有些因此而对公司和竞争对手产生了一些敌对情绪，这是万万不应该的。作为职业规划师岗位资格证书培训标准的制定者，向阳生涯职业规划专家认为：所谓高薪，是因人而异的，并不是一个固定的数字，而是要看每个人所领的薪水是否充分体现了自我的价值，因此千万要理性分析自我和形势，从而挑战高薪。很多时候，影响你薪水高低的不仅是你的工作能力，更是你的个人的综合素质，包括为人处事的态度等。对薪水不满意的职场人士向阳生涯职业规划专家建议不妨先自问一下几个问题：第一，你是否具备良好的人际关系处理

能力？一份调查结果显示，几乎所有的高薪收入者在处理人际关系的能力方面都特别有优势。曾经有一位高薪人士在受访时说，凡与其共过事的同事一直认为他是一个十分细致入微的人物，而这种细致正是体现他能妥善处理每一位同事的关系。第二，你是否具有优秀的品质。这种优秀品质体现在许多方面，譬如几乎所有比较成功的高薪收入者都有一个共性，即以比较低的姿态宣传自己？同时诸如忍耐性强、不颐指气使等一些优秀的品质，都被高薪收入者们认为是其成功的因素。第三，你是否具有了刻苦的敬业精神？所有高薪收入者众口一词地认为他们成功的重要素质是敬业，一位留学归来获的博士直言相告：“如你想获高薪，你必须24小时考虑工作。”第四，你是否具有不断学习的进取精神？绝大多数事业有成的高薪收入者在回答“未来五年你最需要什么”时，都选择了“培训”。那些在高新技术领域中的高薪收入者，更是把企业有无良好与完美的培训计划作为其加盟的理由和依据。

挑战高薪，做好准备 如果说，以上对自己的评判和认识是帮助你取得高薪的基本素质和首要条件的话，那么，接下来，向阳生涯职业规划专家还要教你几点挑战高薪的小技巧，帮助你在新的一年中，不但有“新跳”，而且“越跳越高”。首先，要认清形势，慎选公司。高薪来自于公司的高绩效。如果公司经营状况堪忧，那么自然，追求高薪也是不可能的。因此在选择公司时请保证几点：一，公司体质健康。体质健康的组织或许偶尔会生病，但都病不倒。反之，体质不佳的组织不病则已，一有风吹草动，就可能重病不起。上班族应更关心的是影响绩效的结构性因素，而不是目前的绩效表现。二，领导人具备前瞻性眼光。这样才能保证

组织具有扩充性，员工也有了放手一搏的舞台，薪资增长自然也就水到渠成。三，所处和行业和生产的产品具有前景。行业和产品决定了企业效益。如果企业的产品利润微薄，市场有限，则没有赢的机会，那么高薪也无从指望。其次，让别人看到自己的成绩。高薪也来自于个人工作的高绩效。但并不是每个工作绩效突出的人都能够得到相应的报酬，这主要是因为主管没有看到你的绩效，或是不经意间忽视了部属的表现。比如：一位员工协助主管完成了一个项目的规划，尽管得到管理层的肯定，但后来项目因故终止，主管很可能就会忘记这位员工在这项工作中的出色表现。因此，聪明的上班族不仅是创造绩效，更应懂得表现你的绩效。最简单的做法是，为自己建立绩效清单，每季或每半年填写一次。在年终考核面谈时，可以争取较高的绩效评估，增加调薪水准。

第三，拥有关键才能。企业竞争是人才之争，掌握特殊技能的人，将成为企业高薪聘请的对象。除了强调要掌握关键技能，更强调要建立一套快速掌握关键才能的学习机制，一旦关键才能不再“关键”，立刻建立下一个关键才能，使个人价值在持续挑战中水涨船高。

第四，个人价值经得起持续挑战。竞争激烈使得企业愿意付高薪给两种人：第一种是掌握关键技术的专才，第二种则是阅历丰富的通才。企业人应该把握各种机会丰富自己的阅历，如：参加项目规划、派驻国外等。在参与各项工作中，均当做学习的机会，充实自己本业以外的知识与技术，假以时日，自然造就非凡价值。挑战高薪，说难也不难，说易也不易，归根到底，是要认清自我，认清形势，因地制宜、因人制宜地采取措施。胆量是前提，谋略是关键，技巧是成因。向阳生涯职业咨询机构的全

体专家愿你新的一年中，新跳成功，越跳越高！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