

加薪申请书的3大绝招

一份好的加薪申请书，是薪水倍增的重要前提。薪水是影响工作满意度最重要的指标之一，加薪自然也成为众多职场人士的渴望。可是，很多时候你感觉自己的付出远远大于获得，老板却无动于衷，丝毫没有给你加薪的意思。你该怎么办呢？愤然离职、整天抱怨、怠慢工作都不是上策，不仅难以达成加薪的愿望，反而会给自己的职业之路造成损失。与老板促膝谈“薪”是个不错的方法，以下详细列出具体的行动步骤。加薪申请书如何写？接下来，详细说明：

A，加薪申请的注意事项：

一、了解公司的经营状况与薪酬制度

公司的经营状况与薪酬制度是获得加薪的前提条件。以下两种情况建议不要为加薪费神了，直接另谋高就：公司经营状况不佳，揭不开锅了，你的碗里自然也不可能有更多，你的加薪要求提了也白搭；对非销售类职位，几年来公司都没有加薪的先例，可见公司认为这样的职位是很容易被替代的，相信也不会为你破例。除此之外，你可以为加薪做准备了。

二、确定申请加薪的原因

优良业绩、大工作量、收入与市场平均水平存在较大差距都是不错的理由；避免收入不能满足你的生活所需、与同事收入有差距这样的原因，就前者来说，公司没有义务保证你的生活质量，而后者容易影响同事关系。

三、收集加薪证据，确认加薪数目

列出你的业绩，让老板知道你为公司创造的利润或节省的成本；记录下你的工作量与加班时间，并证明额外的加班是因为工作量太大，而不是你的能力有问题；通过招聘网站、猎头公司、业内同行，大概了解同类公司同类职位的市场均价。

另外，你要想好希望加薪的数目，在和老板交流时要明确地说出来。

四、学习交流技巧，模拟面谈过程

就交流技巧而言，首先要言简意赅地表明自己申请加薪的理由、证据及数目。其次要询问老板对你的提议的看法：如果你的加薪要求被当场拒绝，要了解原因及以后在工作中需要注意提高的方面；如果老板同意考虑，不要忘了询问大概什么时候有回复。

然后，不妨找个人和你模拟练习几次，以防到时候见了老板不知所措、言不达意。

五、寻找合适的方式及时间与老板交流

可以在老板比较空闲、看来心情不错的时候，与他面对面交流。面对面比电话、邮件要好，因为这个过程有互动，可以防止产生误会。

按照以上五步攻略一步步实施你的加薪计划，相信您的加薪愿望会很快得以实现，如果每一细节都做好了，而老板依然抱定了不拔毛的决心，这就说明你是时候作出离开的决定了，而且**晚走一会儿，你都会后悔一辈子。**

B，加薪申请的步骤：

一、确立加薪的意愿

等着人家给自己加薪，还不如把主动权掌握在自己手里，在冲进老板办公室去提加薪之前。一定要想清楚如下问题，想清楚是为了建立自己加薪的自信心和意愿，有了想法才会有行动。

- 1、自己在意不在意加工资？
- 2、自己要求的薪酬是多少？
- 3、老板会给加多少？
- 4、自己加薪的理由是什么？

二、搜集说服的资料

1、资料收集需要日积月累

没有什么一步登天，冰冻三尺非一日之函，要加薪的说服资料也不能是一天两天就能收集完毕的事，毕竟天天都在做工作，做的事情多了去了。

(1)常注重积累，除了年终总结报告及日常工作报告，还应将自己对公司的贡献事无巨细地记录在案，整理成书面材料，充分展示出自己做了哪些工作；

(2)记录下在本职工作外所完成的额外任务以及相关的成果，以及这些任务为公司带来多少收益。

(3)另外，我推荐一下我觉得还不错的资料收集方式，那就是用（来自某著名饭店）或者《日毕日清表》。就算不用来跟老板秋后算帐，也是让你工作顺畅，不出差错的好东西。

2、收集的资料包括两个部分

(1)自己的业绩和表现

业绩和表现包括如下几个方面：

※用具体数字证明自己的工作绩效或贡献。例如，谈成了哪些项目？这些项目给公司带来的利润是多少？为公司缩减了多少成本？生产力提升了多少？等等。

※在公司陷入困境时，如何做出成绩。例如，在人力严重短缺的情况下完成了哪些项目，成功地化解客户的刁难维护公司的利益等。

※记录下你额外的工作任务和所占据的时间。

※工作量的增加，不一定就代表被委以重任，只有证明自己以更有效率且更有创造力的方式承担了份外的工作，在工作流程上精进，才能作为要求加薪的筹码。

(2)加薪幅度——没有调查就没有发言权

和老板谈加薪的过程中，如何把握加薪幅度，开出一个正合适的“价位”，是决定谈判成功与否的最关键因素。开得高了，会让老板觉得漫天要价、好高骛远；开得低了，达不到自己的期望，会挫伤自己来年的工作积极性。

中智人力资源管理咨询公司薪酬调研部经理耿俊华认为，谈加薪首先要有理有据。“其实，老板也很愿意用有竞争力的薪酬来留住员工，关键是你给出的数据确实能够说服他。”耿俊华建议，职场人在谈加薪前要做好三方面的准备工作：

Top of Form

Bottom of Form

(1) 先做些调查，**了解自己所在的行业和职位的工资水平**。可以从报纸、杂志和互联网的各类薪酬调查中了解信息，也可以从朋友或熟人那里打听情况，最后整理出同行业其他公司同一职位的薪酬数据。

(2) 对收集到的数据进行甄别。目前国内的工资调查还有比较大的局限性，许多所谓的薪资调查因为受到调查方式、地域和行业的限制，可靠性值得怀疑，仅能作为参考。对到手的数据进行一番筛选，确保给老板看的数据是经得起推敲的。

(3) 结合自己的职位和业绩，**和公司同事横向比较一下，估算本公司最合适的加薪幅度**。绝大多数外企和部分国企都实行不透明工资制，《员工手册》也规定不得向别人打听薪水，也不要透露自己的薪水状况。那么怎么知道自己得到的薪水是否合理呢？耿俊华表示，工作两三年之后的员工，可以从业绩奖、房屋补贴等情况大致推算出自己的薪资位置，因为这些都是和基本工资挂钩的。一般来说，企业在员工加薪方面也有一个标准，如果你提出的加薪幅度正好符合这个标准，那么成功率就会大大增加。**据了解，通常的加薪幅度为：普通员工 15%左右，高层员工 5%左右，而刚刚毕业一两年的大学生，加薪幅度可以达到 50%。**

如果你身处热门行业的热门职位，人员需求紧张，行情看好，要求加薪的幅度可以适当提高。如果公司不同意你提出的幅度，可以和老板谈一下，是否能以其它方式来补偿，比如奖金、休假、交通费等等。如果公司近来的业绩欠佳，那么提出加薪要求就要更加慎重。

三、加薪谈判

1、要**开门见山**，忌拐弯抹角，表达愿望要明确。既然决定提了，就不要思前想后，犹豫不决，用最直接，最明白的方式表达你的想法。

2、最好找直接主管解决问题。顶头上司是对你的工作绩效、工作能力最有发言权的人之一。直接找他谈不仅能更好地表达意图，也可以避免不必要的麻烦。要知道，每个领导都不喜欢属下越级报告。

3、万一加薪要求被拒，可请求把加薪转化为职业发展机会。例如培训、转到更适合自己的工作岗位上，或者要求参与较大的项目等。

4、**如果工资基数高的话，在谈加薪时最好谈百分比。如果工资额不大的话，可以谈加薪的具体数额。**

5、加薪就像谈合约，在合约上应该有清楚、明确的同意事项与时间，让双方知所依询。但是许多人往往不好意思问，或忘了向上司要求具体的结果，比如，时间、数目等等。建议你可以说：“我知道公司目前有困难，我自己也必须考量我生活上的需求。我想知道，您什么时候可以给我答案？”

四、必须记住的要点

1、最愚蠢的理由莫过于“某某干的活比我还少，凭什么挣得比我多？”很多专业人士都认为，与老板谈加薪时切忌与周围的同事比较。一来，刺探他人的收入违反企业规定，仗未开打便已经输了；二来，老板会觉得你是出于嫉妒才来加薪，反而会忽视你的实力。

2、不要和老板大谈你正在贷款买车、买房，要养家糊口等个人问题。**你必须向公司证明你值得加薪，而不是需要加薪。加薪是你应得的报酬**，不需要通过博人同情来获得。

3、为待遇问题而消极怠工绝对是下下策，不但加薪的目的达不到，等待你的将是出局的风险。没有人会为一个没有责任心的员工提高薪资水平。**尽力提高自己在公司中的地位，让领导觉得你很难被替代**。否则，长江后浪推前浪，想来的人多着呢。

4、如果你有加薪的内涵，却没有加薪的外表，永远看起来像个没睡醒的人，或衣着看起来很不像可以升职的人，加薪升职就不会想到你了。要知道“外表给人的印象”远远超过你的想象。

5、除非已经为自己留了更好的出路，否则不要采取跳槽等威胁手段。

6、万一加薪要求被拒，请礼貌地追问老板自己哪些方面做得还不够，让他在了解自己的同时，对

自己产生信任，进一步交代任务。这些任务就是你将来的工作目标和发展空间。

7、鼓起勇气和老板开诚布公地谈一谈，加薪可能仍是遥远的梦，但老板可能会让你减轻一些工作负担，至少，让老板注意到是你在做额外的那些事情，让老板知道那个总理在文件堆后的你的名字，你不再仅仅是“Linda”或者“Lily”，抱着多劳多得的思想希望老板良心发现。

8、自己的薪水与同等资历的同事差距。

老板的想法：

薪资的事情是双方事先谈好的，为什么当初不吭声，现在才埋怨？

“薪兵法”：

说实话，以这条理由谈加薪的危险系数较大，成功系数较低。

◆可以尝试先提出加薪 5%，半年后再要求增加 5%。

◆要求老板给予培训等其他条件“变相加薪”。

特别提醒：

永远都不要说同事做得不如自己好，甚至干脆说同事做得不好。

C，加薪申请七个必须：

一、了解上司的需求。事先了解上司的需求与目前待解决的问题。上司的需求，最好能与你想加薪的理由结合在一起。

二、确立加薪的原因。理清你在意的是什么？你的疑虑是什么？你想要的是什么？你想要上司知道的状况是什么？这些不一定要告诉上司，但是你必须清楚。

三、搜集说服的资料。尽量找出有力的数据与证明来说服上司。比如，想要强调工作的分量增加了，可以用数据比较过去两年与今年的工作量，让上司作为参考。

四、讲清楚，说明白。把想问上司的问题问清楚，中国人尽管喜欢“不直接”的沟通，但是还是需要把自己想要加薪的原因说清楚。比如，许多人常间接地问上司：“我三个月的试用期到了，是不是应该有绩效考核？”倒不如换成：“三个月试用期到了，我认为我的表现为公司争取许多业绩，您认为，是不是值得加薪呢？”

五、询问上司的看法。清楚说明想要加薪的原因之后，一定要反向上司的看法如何？大多数人单方面说完想要加薪的原因之后，就不了了之。建议你陈述完后，可以向上司说：“您觉得呢？”

六、根据响应修正自己的要求。也许上司做了解释，表明暂时无法加薪，但是，不要马上就放弃，你必须再修正你的要求，再次询问上司的看法。

七、得出具体结论。谈加薪就像谈合约，在合约上应该有清楚、明确的同意事项与时间，让双方知所依询。但是许多人往往不好意思问，或忘了向上司要求具体的结果，比如，时间、数目等等。你可以说：“我知道公司目前有困难，我自己也必须考量我生活上的需求。我想知道，您什么时候可以给我答案？”

或许，这一次你试过了，依然加薪不成功，但是至少你做了双向沟通，让上司了解你，你也更了解上司，这也会为将来的加薪种下一个成功的因。

范例:

加薪申请书

尊敬的 XXX：

您好！

我自 XXXX 年 XX 月份有幸进入公司以来，近 XX 年了，期间始终抱着“XX 是我家，繁荣靠大家”的信念以快乐饱满的情绪投入到工作学习中，一直认认真真、兢兢业业地对待我的每项工作，力求把工作做得尽善尽美，不敢有丝毫懈怠之心，为公司的发展做出了自己应尽的责任，与公司共同进步共同发展。在提高个人工作技术经验的同时，有幸为公司添砖加瓦略尽绵力，此实为我的荣幸。所有这些都是与您的领导和关心重视人才培养是密不可分的，我为能遇到您这样的领导而感到庆幸。在这段共同成长的岁月里，我对公司的领导及同事产生了深厚的感情，我喜欢公司的工作氛围，喜欢公司的每一个伙伴们。我给予了他们的同时，他们也给予了我更多。更感谢您对我的栽培和帮助，我非常信任你们。

随着公司的业务不断发展扩大，我个人的能力也在不断的提升和进步，同时工作职责范围和工作量也在相应地增加、工作强度不断加大。您知道……(列举所需完成的工作量及工作繁重的原因)等原因常常使得我不得不牺牲休息时间加班加点到深夜甚至到凌晨二、三点，如此大的工作强度已快使我心有余而力不足了，毕竟任何工作都应该在保证不影响身体健康的前提下进行。相信这些情况您应该很了解。在竭尽全力完成工作的同时我还不断探索更好的工作方法，有效地提高了工作效率，降低了工作成本，从而增加了收益。据统计，……(列举一年来完成的工作量,表明是如何的繁重)。

同时我们所处的城市是一个正以惊人的速度向前发展的城市，无论是经济还是消费水平在全国都是名列前茅，而且目前的社会经济和物价已呈通货膨胀的趋势。在这种形势下，现有的工资水平已显得很单薄了。

鉴于以上因素，为了能更好地为公司效力，也为了使自身能得到更好的发展，特此向您提出加薪申请，申请从 XXXX 年 X 月 X 日开始工资提升到 XX 万/年(XXXX 元/月)。

人追求的目标越高，他的才能就发展的越快，才能为企业创造更大的价值。如果对员工的工作没有一个明确的激励手段和考核标准，员工的素质、能力高低、做多做少、做好做坏拿的都是一样的工资，那对他们来说，为工作付出的满腔热情、牺牲的休息时间和身体健康是不公平和不值得的。

薪酬是衡量工作价值的最佳标准。薪资的高低直接决定了员工工作绩效和质量的高低，以及工作心情的好坏。从某种程度上说，一份好的薪资给员工带来的是强大的激励，也带动了工作积极性；反之增加怠工情绪，影响工作效率和收益，最终影响企业潜能的开发。我相信对于有一定能力和执行力的员工，老板是不会吝啬的，使之能够解除后顾之忧，安心为企业服务。

在这里我不用说自己工作做得怎么样、工作态度怎么样，因为您是我的直接领导，这些您应该非常了解，您甚至可以从同事们那里得到对我的评价。提出这样的薪金要求，并不是“居功自傲”，我所付出的谈不上“功”，所以请不要误会我的本意，我只是实话实说。我相信：只要付出，就会有

收获！

如果您认为我现在的工作内容及质量还未能达到这个薪金标准，我诚恳地希望您能提出宝贵的意见或建议，让我今后有一个努力的方向和目标，在提升自己能力的同时将工作做的更好，向更高的目标迈进。

当然加薪不是目的，只是希望让我们做得更好！

期待您的答复。

此致

敬礼