

公司员工薪酬保密抑或透明 PDF转换可能丢失图片或格式，
建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/229/2021_2022__E5_85_AC_E5_8F_B8_E5_91_98_E5_c108_229370.htm 新闻背景：薪酬保密

如今已不再是新鲜事物了。薪酬待遇与每一位员工的切身利益息息相关，往往会引起人们的高度关注，并随之带来不同的反应和后果。许多企业为了避免不必要的麻烦，而将薪酬保密作为企业规章制度中不可或缺的一部分；但从另一个角度来看，这好像又与薪酬制定的公平性不相符，试想当人们没有了知情权，公平感又从何而来呢？或许只会增加人与人之间的猜疑与不信任。 转贴于 学生大求职站

<http://job.studa.com> 为了保护激励机制 南方网讯 何先生（合肥高新区某软件公司副总经理）：第一，个人薪酬的多少体现了个人价值，是个人隐私问题，薪酬保密制度是企业实行人性化管理的体现之一；第二，薪酬差异客观存在。企业运行的最终目的是增值，企业当然要给最能为公司创造价值的人发最高的薪水。薪水多少是个人价值的体现，和工作的可替代性密切相关。为什么有的人年薪一百万？因为他一年至少能创造出一千万的价值，他是不可替代的；为什么有的人每个月只拿几百？因为他为公司创造的价值相对较少；第三，薪酬制度运行顺利与否与企业运行好坏密切相关。员工都希望在企业中体现自己的价值，企业管理者则希望花尽可能小的成本激发员工尽可能大的积极性。员工在薪酬上拉开差距是必然的，但是如果把这种差距公开化，就有可能使一部分人的心理产生失衡，挫伤其工作积极性。从这个意义上来说，薪酬保密是为了保护这种差异，维持这种激励机制。 坦然

接受薪酬保密 孔小姐（金鹃国际广告公司员工）：我觉得这个问题应该视工作性质而定。我们公司实行的是薪资保密制度，这是一条高压线，一般来说任何人都不会碰。开始不是很理解薪资保密制度，觉得没有公平竞争的平台，但是时间久了觉得也蛮适合我们的工作性质。我所在的是广告公司，因为服务的客户不同，每个项目组成员的工作量差别很大，不同时期的不同客户和不同时期的相同客户工作量波动都很大。个人工作量不仅和个人能力有关，也与不可抗拒的现实变动有很大关系，说到底有点运气成分。因为波动性的工作性质，在工作分配上做到实实在在的公平也是件难事。薪资分配上根据工作量来酌定薪资应该说在一定程度上能够体现公平，多劳多得；同时，因为薪资差别大，如果在员工中薪资透明化，容易引起员工之间的人际关系紧张和不必要的矛盾，反而不利于工作的开展。公司的规定就是：不要和别人打听、攀比，如果觉得薪资不满意直接找主管人员沟通。这样的处理方式既避免了矛盾，又给予了不满意薪资的员工以解决问题的渠道。当然，弊端也存在，因为考核制度总会有不足之处，薪资由部门领导定，会出现主观性，和领导关系成为大问题。但总的来说还是相对公平的。别人的工资是别人的隐私

张东辉（安徽电视台节目推广部员工）：薪酬保密在西方许多国家都是这样，我们单位也是这样，单位里的人习以为常，因为大多还是知道别人大致薪水数目的。这个问题要具体问题具体分析，不同的组织应该选择不同的方式。例如私企，他们考虑到对于员工积极性的保护，是采取保密制度的；但政府等公众职能部门则不应采取这种方式。至于公平问题，一般比较正式的组织都有健全的考核机制，有完

备的财务控管，公平性可以得到保证。这个问题其实也没有多少可辩性，因为你知道自己的工资，知道平均工资水平就可以了，至于别人的工资是别人的隐私，去打听是不礼貌的，这是一种不良的习气。公平合理是关键 王莉（奥玛电器公司销售代理）：薪酬公开有什么不好？它是一种激励机制，我们公司每个月按个人销售业绩给销售人员评分，然后做成表格，在全公司公开，不论是横向比还是纵向比，都一目了然。每个人所拿薪水根据分数就可以推算出来。大家都觉得自己在一个相对公正公平的环境里工作，工作热情也很高。人有一个特性：那就是越是不知道的事情，就有越强烈的窥探欲望。如果这种制度被取消了，会不会出现“小道消息”满天飞的状况呢？无论如何，薪资制度要能体现公平，我认为这是最重要的。转贴于 学生大求职站 <http://job.studa.com> “窥视心理”乃人之常情 朱斌（信地置业有限公司项目部主任）：在我们这样的私营企业，公司是根据个人能力及月度考评来定员工的个人薪酬的，我们把它视为个人价值的直接体现。薪酬保密嘛，可以理解这样拿多拿少完全成了自己的事情，可以防止互相攀比带来不必要的情绪波动。当然了，假若我发现自己某一个月的薪水居然比前一个月的差了一大截，我当然想向别人打听打听，弄清楚是我的工作没做到位，还是大家的薪水都普遍被调低。我想这种窥探心理每个人或多或少都有一点吧。 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