

民营企业制定薪酬制度时的三大忌讳 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/245/2021\\_2022\\_\\_E6\\_B0\\_91\\_E8\\_90\\_A5\\_E4\\_BC\\_81\\_E4\\_c70\\_245667.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/245/2021_2022__E6_B0_91_E8_90_A5_E4_BC_81_E4_c70_245667.htm)

薪酬待遇是企业管理工作中的重头戏。然而，在调查中我们发现，许多民营企业在制定薪酬制度时，往往要么随心所欲，要么顾此失彼，要么面面俱到……，总之，不能很好地利用薪酬这个无形的“杠杆”来撬动员工这个“车轮”，以达到企业快速稳定发展的目的。那么，在制定企业的薪酬制度时，应该注意哪些问题呢？本人根据所掌握的资料并结合薪酬设计实践，总结了下列三个忌讳：一忌书生意气，分清狭义广义。一般来讲，民营企业的老板在尚未认识到薪酬的重要性时，容易犯“随心所欲”的毛病。由于在这一时期，尚未涉及薪酬设计，所以暂时先不予以考虑。然而，当有些老板认识到薪酬设计的重要性时，便开始一边“苦读经书”，一边模仿运用，以求大解。但是，这个时候就要防止犯书生意气这个毛病了！我们知道，就“薪酬”二字来讲，有广义和狭义之分。从广义的角度来讲，薪酬是包括工资、奖金、福利、劳保等所有现金类、物资类甚至还包括名义、荣誉之类的所有的“收入”。但是，狭义的薪酬就简单得多了，一个字钱！一般来讲，应聘者在和老板谈薪酬时所说的“薪酬”是指每月实际能进入的钱，是狭义的“薪酬”，其他的都是附加或附带条件！作为老板，应该非常清醒地认识到这一点，切忌书生意气，把书本上的“薪酬”和应聘者的“薪酬”划等号。这样做，一是达不成交易，二是，即便侥幸达成了交易也会很快分手！二忌拼命压价，看重“相对公平”！有的老板在和应聘者

谈薪酬时，总喜欢询问应聘者“原来的薪酬水平”，以便拼命压价。明明依照应聘者的水平应该享受更高的薪酬待遇，但总有“少给一个算一个”的思想，这是最为忌讳的！作为老板，应该清醒地认识到，应聘者不仅在意实际能拿到手的薪酬数额的多少，更在意相对值是否公平。当应聘者的绝对值得到满足后，会很快成交。但是，当他一旦了解到自己与相同水平、相同岗位有差异时，“相对值”不公平的感觉会在瞬间产生，如不及时加以解决，会很快导致分手，如果及时解决，可能是“既赔面子又丢银子”，早知现在又何必当初呢？三忌面面俱到，方向多了等于没目标！有的老板在设计薪酬方案时，总喜欢面面俱到，这也是最为忌讳的！我们知道，薪酬的重点应该放在我们最想达到的目标上。比如，销售不好的时候，我们可以制定依据实际销售量计算的薪酬方案；产量上不去的时候，我们可以制定以产量为主要依据的产量工资等等。薪酬是一个“杠杆”，员工是一个“车轮”，要向撬动车轮快速向前滚动，必须有一个“支点”，这个支点就是我们的切入点。笔者认为，切入点多了不是好事，这是因为，当我们面面俱到的时候，员工的思想可能早已经模糊了，思想模糊的员工不仅不会找到目标、而会迷失方向！所以，我把面面俱到列为第三忌。薪酬待遇是一处重头戏，我们一定要唱好，万万不可粗心大意！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)