

员工的利益就是老板的利益 PDF转换可能丢失图片或格式，
建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/289/2021_2022__E5_91_98_E5_B7_A5_E7_9A_84_E5_c123_289462.htm 你想买好的东西，你便要出得起好价钱，想聘用优秀的员工，便应支付具有对优秀人员吸引力的薪水和待遇。我们提倡激励的作用，提倡以文化理念和价值观念来鼓舞士气；但正所谓“衣食足而知荣辱”，尤其在社会经济行为越来越商品化的趋势下，你很难要求员工会“饿着肚子干事业”了，应该把员工的利益看成自己的利益。员工的薪水高低当然主要看企业的盈亏与员工个人的劳动绩效。但有些时候，相似行业的一般水平也是重要的参考数据，尤其在创业之初更是如此。首先，你的公司并没有走上正轨，对员工的业务能力和公司整体的经营情况还无定论，所以只能参考行业平均水平。特殊的情况，如果你需要吸引其他公司的优秀人员加盟，所支付的薪水肯定要高于他现在的所得。这中间有一个矛盾之处，即在创业之初你的公司可能并不会盈利。因而，国外工商界的作法通常是把全体员工前3个月的报酬预算在筹建费用中。当然，这个时间段由于行业的特点不同而长短不一。薪水的计算方法一般要具有激励效应，与员工的工作绩效紧密挂钩，多劳多得，多效多得。但如果采用完全浮动的方式会使员工有种赤裸裸的劳资交换的感觉，很难有完全心理和归属心理。因而，一般采用一定工作量中发放底薪，超额部分按工作绩效浮动的办法，这部分名之以“浮动工资”或“奖金”均可以。这样，一方面让员工感到自己与公司某种相对稳定的关系，另一方面可发挥报酬的激励作用。事实上，调查表明，很少有员

工每月只拿底薪的，因而，这种记酬方式与完全浮动的作用基本是一致的，公司并没有为之多付出什么，但员工无疑更愿意接受“底薪加浮动”的方式。你必须改变一种心理状态。有许多劳资双方关系紧张的原因都是双方在利益分配上自觉不自觉地站在了彼此对立的角上。虽然，一个浅显的现象就是如果给予员工的报酬过多，那么业主的盈利就会变少。因而，双方在利润分配上便产生了一种斗争性，甚至到了锱铢必较的程度。如果你陷入了这一误区，那么可以预言，不等你炒员工的“鱿鱼”，就会有許多优秀的员工炒你的“鱿鱼”。其实，你静下心来想一想，你会发现上面这种观念是假设在“零和前提”下的。所谓“零和”，指利益各方面的总量为定值，这样，你多1个单位，我便少1个单位，双方变化的代数和为零。如果在利润额既定的情况下，你的确是和员工进行着一场“零的游戏”。但你想过没有，是否应该增加这个代数和呢？一个好的利益分配方式当然是通过总额的增长来增加双方的收入。“增和游戏”要远比“零和游戏”轻松得多，也愉快得多。一位工商界的朋友谈到“零和游戏”的观点，他当即提出了反驳意见：“可是当我每次发放薪水时，利润额都已确定了呀，怎么能说是‘增和’了呢？”这个朋友眼光有一点过于短浅了，我们所说的“增和”是在运动中的“增和”应该说，在利益分配过程中，员工和老板双方对于规则的理解是不同的，员工认为薪水是对上一期工作的衡量和报酬，而老板更看重于对下一期的激励作用。你应该知道，一个等值数列的60%，长期会远远低于一个递增数列的40%的。所以，在支付员工报酬时，一定要牢记员工的利益也正是你的利益所在，初创企业的老板能认识到这

点是不易的。而当你一旦认识并认可了这种观念，你所获得的利润将远大于你所付出的。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