

# 让加薪成为双赢



插图 孔雀

## 想要加薪?

### 先读懂岗位的“能力说明书”

提到加薪,你会想到什么?有没有人告诉你,作为员工的你平时的工作业绩,个人能力足够出色,才能和老板谈薪水?曾经做过人力资源工作的吴国源说:“这种说法其实是 HR 站在企业的立场上忽悠大家的。加薪首先看你在什么企业。正规企业薪资调整是有规定和计划的,每一年都有一定的预算,加薪也有标准,你达到一定的标准就有加薪机会。所谓的薪资增加,都在年度人件费的预算中。HR 的 C&B 人员,会对市场进行调研,获取市场数据,加上对本公司内部的统计,提出年度计划,比如整体增加 8%,然后,对公司各部门进行数据分析和分解,具体到各部门都有一定的金额和百分比,这样就可以操作。而到部门的时候,总共就这么多,部门的负责人,会要科室或者项目组提出具体的人和金额,一般都有两个数字,一个是普调,一个是根据能力和业绩。普调是根据物价上涨因素,同行企业薪资行情,自己企业在市场上的定位等决定的,和个人没什么关系。”

吴国源进一步补充道:“薪资的决定要素比较复杂,简单的说,你的岗位对公司的重要度,决定了你的薪资的基本方向。企业会对自己的核心价值部门薪资倾斜,你在一家研发企业做研发的,薪资自然容易提升。”

至于经常被认为和薪水有关的个人能力、工作业绩、工作态度等要素,吴国源从自己的经验角度做了“澄清”：“从最新的薪资设计讲,工资应该是基于你的能力、经验的增加,而非你的业绩,业绩在绩效工资和奖金中已经体现。因此,增加能力和经验是员工获得加薪的手段,当然,前提是你所在的公司的预算足够多;你在核心部门;你和你的上司有比较好的沟通。不具备这些前提条件,你再会谈也没用——要知道,老板愿意加薪,说明企业是盈利的。正规的企业,都有 JD 职位说明书,和能力说明书。职位说明书是指你的岗位是做什么的,能力说明书是指这个岗位所需要的能力的层次。比如前台小姐,岗位说明书通常会写:负责客户的接待,能力说明书就会写:1 级,英语日常会话,2 级,达到口译三级,3 级,达到口译二级。如此种种都是有章可循的。不然,加薪很难做到公平,公正,公开。而那些根据业绩加工资的,基本上是 HR 或者老板不够专业,把业绩奖金和薪资的概念混淆了。”

了解了薪资的设计构成后,作为一名正规企业的员工,想要在薪资水平上有所提升,就要在上班的时候有清晰的目标,因为加薪的条件是明明白白地写在那里的。随着你的个人能力提升,达到了相关的条件,你就具备了加薪的资格,这个时候,你就可以和你的上司谈,如果部门有预算,加薪就是水到渠成的事情,如果部门的预算不足,那就取决于部门负责人如何平衡部门内部的利益了。

### 【专家调查档案】

一份最新的薪酬调查报告显示,今年中国雇主为员工加薪的意愿明显较强,因为不少雇主认为,缺乏适当的人才已成为制约企业发展的瓶颈。今年你是获得加薪的那一个吗?或者你正想要和你的上司谈谈加薪的问题?

### 【事件回放】

最新公布的一份薪酬调查报告显示,在亚洲主要经济体中,今年中国雇主为员工加薪的意愿明显较强,其中金融技术、信息技术、生命科学、建筑工程等领域的中国雇员有望受益较多。根据专业招聘集团瀚纳仕发布的 2014 年《瀚纳仕薪酬指南》,今年中国有 58% 的雇主有意为员工加薪 6% 至 10%,9% 的雇主有意加薪 10% 以上。相关数据较亚洲其他地区具有明显优势。报告显示,总体看来今年亚洲仅有 23% 的雇主有意加薪 6% 至 10%,多数受访雇主提供的薪酬增幅低于 6%,其中 25% 的雇主仅愿提供低于 3% 的加薪幅度。报告据此认为,今年中国雇员将获得比其亚洲邻国更高的薪酬增幅。(来源:新华社)

## 提加薪要求

### 掌握合适的时间与合适的心态

从心理层面看,薪资意味着一个员工对自己的价值和付出的回报,对于薪资的满意程度,关键看心理是否平衡。吴国源分析说,当一个人在非常需要钱的时候,对加薪的期望是非常高的。就像马斯洛的需求层次理论里讲到的,在基本需求没有被满足的时候,会产生很大的破坏性。当员工的基本温饱解决了,就会开始期望非现金性薪资和福利了,比如职位的提升;获得长期雇佣合约;得到海外工作的机会等等。这可以说是马斯洛的需求层次理论在薪资方面的体现——安全感和归属感的实现。

“我们会发现,在最初的时候,求职者会把薪资增加作为职业目标之一,工作了十年左右,大多数人都会发现薪资增加是重要的,但是自己做的是否开心,和谁一起工作,是否有发展和未来更为重要。有了发展的空间,薪资自然就能上升。”吴国源说。

对于那些想去和上司谈加薪问题的职场人,吴国源表示,很多公司每年都会有一次绩效会谈,在这时提出会比较自然顺畅。如果想单独和上司谈,吴国源提醒说:“作为员工,不但要从自己的角度谈,还要考虑到对方的角度。有一点需要明确,你的目的是双赢,而不是单赢。另外,会谈的时间和地点,也需要考虑周到,最好能事先预约你的领导,在一个封闭的环境——比如没人打扰的会议室——单独进行会谈。如果你所在的企业每年都有例行的调薪日期,不妨选择在例行调薪日期前的一个月或者一个半月来谈,不要等到快要调薪了再谈——那个时候相关的数据可能已经上报并且确定了。在提出加薪要求之前,可以先问一下领导对你过去一年的工作表现的意见,然后顺势推舟提出自己的期望,希望领导能考虑。而那种威胁对方,不加薪就离职的方式,我觉得是没必要的。”

当你决定和上司提出加薪的要求,你可能达成所愿,也有可能被拒绝。吴国源特别提醒说:“如果你的加薪要求被拒绝了,了解被拒绝的原因很重要。如果对方是敷衍或明显的不在乎,那么你也也许可以考虑在不久的将来跳槽。如果对对方诚恳地告诉你,你能力欠缺,或者和其他人相比存在不足,那么你最好能通过会谈,获得提升能力的锻炼机会。”

对于企业老板来说,给员工加薪是把双刃剑。“加薪的目的要明确,包括激励员工、对员工能力表示肯定、指导其他员工指向性发展、体现企业的价值观。总的来说,公平公正最重要。加得不好,不但使没有获得加薪的员工不满,被加薪的也会不爽。”吴国源说,“人们不但是希望形式符合期望,也希望内涵和原因符合期望。加薪固然重要,但加薪的理由同样重要。当员工认为获得加薪是自己的努力和能力被看到了,结果却是因为年龄和工龄到了,恐怕会很失望的。”

专家支持:吴国源 国家一级心理咨询师  
采访:朱砂



## 拍拍肩膀

◎ 童孟侯

在欧洲,下班时刻倘若发现一位女同事在自己的办公桌上痛哭,她的同事们怎么办?是这样的:大家都会走到她的跟前,轻轻拍一下她的肩膀,然后悄悄离开。

这事情如果发生在中国,大家一定会围过来盯住她问:有什么不高兴的事情说出来嘛,我们帮你分担……

美国博士查普曼说:工作上遇到困难时,如果某个同事轻拍我的肩膀,我会感觉更有力量。

在澳大利亚,罗德里格斯正观察训练中的李娜。说好中午顶着烈日练一个小时,可一个小时早就过了,李娜有些力不从心,她暗暗骂道:我跟你这种教练练三天就想退役!教练却抿着嘴唇,神情严肃,没有示意停止。一直拖了 20 分钟才结束训练。罗德里格斯拍拍李娜的肩膀,走了。他只和姜山说了一句:她还有很多未开发的潜能。

在中国,自己抱着自己,并拍拍自己的肩膀,那是寒冷。然而,随便去拍别人的肩膀,尤其是异性,问题就有些严重。前不久有个城市召开了“企业防治职场性骚扰机制研讨会”,会上,主持人把讲黄段子 and 拍女秘书肩膀这两件事特别提出,希望大家好好研讨。

我一直在想:男老板拍女员工的肩膀有“寓意”,那么男士拍男士的肩膀难道没有“寓意”吗?我每次到上海福州路淘旧书,每次经过杏花楼,总是被人拍肩膀:阿哥,提货券有吗?提货券要吗?100 块的 98 块拿去!

我的邻居王老爹到菜场买菜时,非但被人拍了肩膀,还发生了后续故事。有个穿戴整洁的男子拍拍王老爹的肩膀说:大爷,请你帮个忙,我到上海看一个朋友,没想到随身带的包被人偷走了,钱、手机、身份证,还有朋友的地址全部丢了。现在只剩下这两盒本来要送给朋友的精品茶叶了。大爷,您帮个忙买下吧?绝对高级的乌龙茶,我只要 300 块。有了 300 块钱我才可以买长途汽车票回福建老家了……

王老爹很同情,买下了茶叶。那男子临走又拍了拍老爹的肩膀说:你真是好人。王老爹回家打开礼品盒,除了上面几小包乌龙茶质量不错,下面的都是茶叶梗子。

他买乌龙却被摆了一回乌龙。

我的朋友文虎听我说完王老爹的遭遇,也说了个关于拍肩膀的事:

那天深夜我坐出租车回家,车子行驶到 4 公里的时候,我拍拍司机的肩膀。没想到司机吓了一跳:你干什么?你想做啥?我觉得很奇怪,说:师傅,我就拍拍你的肩膀,示意你在这里停车,我又没拿着匕首抢劫你,你大惊小怪什么?司机停下车,垂着头说:对不起先生,我一直是开灵枢车的,昨天才开始开出租。

我哈哈大笑对文虎说:王老爹的事是真的,你的故事是你编的吧?

