

薪酬加薪方法对比

类号	类别	序号	名称	描述	优势	劣势	点评
1	固定加薪法	1	固定加薪	年末或年初，根据公司经营情况及员工综合表现，按比率、预算为员工增加固定收入。	员工有一定安全感。	平衡难度大，企业用工成本高，缺乏激励性，员工收入增长缓慢。	固定加薪，只会增加企业固定性成本。因为与企业的共同利益粘合度不够，所以通常加薪幅度不大、频次少、不可持续。企业主动为员工加薪的意愿低，员工固定薪资水平越高，创造力就会降得越低。
		2	年功工资	根据员工于本单位工作年限，以年为单位增加固定收入。	肯定员工的忠诚度贡献，留住一些老员工。	留人但不激励，增加成本，新老员工收入与价值的失衡。	
		3	提升等级	通过考核、考试，结合员工入职时间、表现，在薪酬等级、技术等级上给予升级，从而增加固定收入。	鼓励员工有更好的表现，学习技术提升能力，增加员工提升个人收入的机会。	持续增加企业人工成本。考核评定难度大，可能造成公平性问题。	
		4	职位晋升	设置不同的职位级别，让员工有丰富的职业上升通道。	做职业规划，留住核心人才。	若职位等级过多，不利于扁平化设计，造成管理臃肿。	
		5	评优加薪	通过月季年的评比，给表现优秀的员工固定加薪。	鼓励员工有更为优秀、突出的表现。	总是给优秀的员工加薪，容易打击表现不太优秀的员工。	
		6	达标加薪	对于达到业绩或能力标准的员工给予固定加薪。	给员工及时的认可与鼓励，进一步提升与稳定员工收入。	增加企业固定成本。加薪达到一定高度，反而影响员工的创造力与工作热情。	
2	特别加薪法	7	私发红包	企业主为保持公平或留住员工，私人给员工发一些收入。	具有一定的隐秘性，能吸引到一些对收入有特别需求的人才。	虽然隐秘但迟早会暴露，带来一系列的平衡性隐患。	丰富员工的收入是一件好事，但要分主次；奖励是奖励，福利是福利。将奖励与员工价值贡献相关联，才能让员工为自己创造更多的奖励与福利。
		8	增进补助	例如增设午餐补贴、交通补贴、加班补贴等提升员工收入。	丰富员工的收入，解决工作中遇到的福利、费用承担等问题。	福利毕竟是刚性的，员工未必认为补助是收入的一部分。	
		9	目标奖励	公司或部门达到某个业绩目标，给团队或个人发放奖金或福利。	建立共同目标感，鼓励团队达成目标，丰富价值型收入。	内部二次分配的公平衡量。如果目标定得过高或实际分配太少，反而会打击团队士气。	
		10	单项奖励	比如全勤奖、进步奖、节约奖、贡献奖、完成奖。	给员工创造更多的奖励方式与正激励，引导员工的创造和付出。	做好筛选与规则，避免产生漏洞。	

3	弹性加薪法	11	考核分类	通过评价，将员工分为ABCDE等级，依据不同的等级发放薪酬或奖金。	激励员工有更好的创造力与表现贡献。	由于评价机制与绩效文化不佳，常常会造成平均主义。	一切不以加工资为导向的绩效考核都是失败的。
		12	KPI考核	将员工工资的一部分挖出来作为弹性的绩效工资，或公司填一部分进去组成所谓的绩效工资。	衡量员工的表现。要求员工达到更高的标准，统一目标与标准的管控。	由于“奖少罚多、激励力度有限、目标订立过高、员工参与度越来越低”等原因，常常遭致员工反感、抵制。	
4	大薪酬包法	13	年薪制	将员工的月薪与年薪进行分离，月薪基本固定，年薪则依据考核结果进行核算。	留人，让员工关注整体绩效，薪酬的结构性平衡。	只能留人一年，激励周期太长，激励性不强。	薪酬激励的两化趋势： 一是短期化； 二是中长期。 年度薪酬不长不短，可以作为过渡性方式，但无法形成系统性模式。
		14	年终分红	给管理层订立利润目标，并依据该目标达成情况给予利润分享。	留人，让员工关注公司利润，节约经营与管理成本。	作为条件干股，刺激性不强。员工投入无损失，参与度低。	
		15	股权激励	通过实股、期权、虚拟股份等方式，让员工逐步成为企业所有者。	员工有归属感、凝聚力，能留住核心人才。	能留人但激励人的力度不够，容易引发股权风险、税务问题、诚信问题、坐享其成等系列状况。	
5	增值加薪法	16	KSF	企业管理者通过增加产值、价值的方式，实现为自己加薪。由于加薪但不增加企业成本，倍受中小企业推崇。	极大挖掘员工的创造力、潜能，快速改善企业绩效，鼓励员工自愿创造价值。	属于短期激励。需要掌握相应的设计技巧，每年要进行指标调整。	让员工为自己干，这样的团队才有狼性。当员工收入不断提升时，不仅不会增加企业的成本，反而在促进企业利润增长，这种模式才可持续，才能真正实现目标一致，利益趋同。
		17	PPV	操作层员工通过多劳多得、一专多能、复合定位等，以个人产值、价值提升自己，增加收入。	减少企业人力浪费，不增加企业成本，灵活设计员工的加薪，挖掘员工的多种能力。	属于短期激励，设计难度大，对整体平衡性要求高。	
		18	合伙人	让管理层投入合伙金，共享企业超值增量利益，实现先从打工者到经营者，再逐步成为企业所有者。	双向驱动、增量价值。克服股权激励的诸多缺陷与漏洞。更加简单易行。退出灵活，经营价值高。	属于中长期激励。设计时需要以KSF作为增值贡献的衡量标准。	

能力定薪已经过时，现在是价值量薪、宽带薪酬的舞台；人口红利一去不返，现在是人效红利的世界，HR要学会从发钱到分钱、从独赢到共赢，给员工一份产价值导向的加薪计划，给企业一套快效变革的绩效改善方案。