

让加薪成为双赢



◎ 采 专家支持：朱 砂 吴国源 国家二级心理咨询师

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，对公司各部进行数据分析和分解，具体到各部都有一定的金额和百分比，这样才可以操作。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，简单地说，你的岗位对公司的重要性，决定了你薪资的基本方向。企业会对自己的核心价值部门倾斜薪资，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，前提是所在公司的预算足够多；你为核心部门；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10年左右，大多数人都会发现薪资增加是重要的，但是自己工作是否开心、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，然后顺水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，那么你也许可以考虑在不久的将来跳槽；如果对方诚恳地告诉你，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。”

（据《新民晚报》）

人品才是最高学历

岁末年初，许多人怀着“千里马常有，而伯乐不常有”的感慨，赶着跳槽。另一方面，许多管理者也在感叹：找到高学历、有才能的人不难，但找到人品好、可靠的人却不易。浮躁的年轻人在埋怨自己学历高却不受重用时，是否知道，人品才是最珍贵、最高的学历？下面8点是一个优秀人才的必备品质，让我们仔细检查自己是否具备。

1.忠诚：站在老板立场想问题。职场上，有人往往只想到“老板给我这些薪水，我划得来吗”，却很少换位思考“领导花这些钱请我，我创造出与之匹配的价值了吗”。在一个单位的每一天，是否对得起自己的收入？是否尽量为单位和领导着想、努力、付出？无论时代怎么变，忠诚都是亘古不变的美德。

2.主动：不要事事等人吩咐。美国斯坦福大学心理学教授沃尔特·米歇尔曾通过一项经典心理学实验发现，从小能忍受诱惑（如吃糖果）的孩子比自控力差的孩子长大后更易成功。在工作中能够自我管理、不必事事等别人监督催促的人，也更值得信赖，容易成功。

3.负责：对自己高标准严要求。心理学家认为，人有一种“预言的自我实现”倾向，即人们一开始对自己的期待，往往决定了最后成就的高低。这也验证了《易经》里的一句话：“取法乎上，仅得其中；取法乎下，等而下之。”意思是，设定高目标，最后可能只完成一半，而设定一个中等目标，结果可能更差。因此，一开始就对自己的承诺负责的人，比对承诺马马虎虎的人会获得更高的成就。

4.重效率：根据目标统筹时间。在一个杯子里，先放一把核桃，还能加入花生、绿豆、糖、水。但顺序反过来，先放入了水、糖、绿豆、花生之后，却再不可能放下核桃。重效率的人，一定知道自己每个阶段、每一天甚至每个小时最重要的工作是什么，以最好的效率体现自己的价值。

5.坦诚：当面开口当场解决。遇到问题，许多人习惯“当面不说，背后乱说”，以消极抱怨的心态来面对。直接面对问题才能体现正直、坦荡的品质，也才更有利于解决问题。

6.积极进取：永远跟上企业步伐。如果你是“30岁的人，60岁的心”，那就要小心了。想一下，是否是职业枯竭让你丧失了活力？是否因满足于自己的学历、才华而裹足不前？在这个“长江后浪推前浪，前浪被拍死在沙滩上”的时代，要不断在学习中提升和更新自己，保持“60岁的人，30岁的心”，才能永立不败之地。

7.低调：才华再高也别自傲。孔子曾说：“如有周公之才之美，使骄且吝，其余不足观也。”意思是，如果一个人骄傲、自私，哪怕有周公那样的才华，也不足称道。高傲的人会让周围人不舒服，无形中给自己增加了障碍。

8.感恩：把批评打击当成长。佛教讲“助缘”和“逆缘”，前者是他人的帮助，后者则是人生的阻碍。许多人喜欢抱怨，不觉间他们把一切“助缘”都变成了“逆缘”。懂得感恩的人，会把一切“逆缘”转化为“助缘”：领导的批评、客户的不满、对手的打击，他们都理解为对自己的提升和帮助，于是在感恩中不断成长。

（据《生命时报》）

