**薪酬设计12大死局的破解之法**

**第1大死局：销售递增提成制**

**错误做法**：为了刺激员工多做业绩，做10万给提成5%，做20 万给20%，销售业绩越高，公司的利润越低，而且员工容易玩业绩“大小月”！

**破解之法**：所有业绩提成比例一致，只需拿出所有业绩的1%-2%作为奖励。奖励给当月第一名！（重奖之下必有勇夫，人性吃着碗里瞧着锅里）注：团队人数多的可以设置冠亚季军，也可以设置周PK、月PK

**第2大死局：同级同薪制**

**错误的做法**：如营销总监、行政总监工资是一样的，这让营销总监很不舒服，那么公司的业绩也肯定不会好！

**破解之法**：同级不同酬，业务型工资：低开高走，阶梯式上升，末位淘汰，非业务型：高薪养廉，忠诚，如3个人做5个人的工作发四个人的工资！业绩共赢，工资做涨不做跌

**第3大死局：经理只发团队奖**

**错发做法**：经理只发团队管理奖，没有个人销售奖金

**破解之法**：经理个人做业绩也要给业绩奖励，经理奖=业绩奖＋团队奖

**第4大死局：目标限定提成制**

**错误做法**：给员工设定一个业绩指标，完成能拿到底薪，完不成底薪没有，超出部分才可以拿提成。

**破解之法**：设定底薪业绩指标、底薪的高低随业绩指标变化，不超出底薪设定指标，提成不变，如：底薪1300，需要完成6000业绩，提成30%，如果A完成600业绩，那么底薪能拿到130元，完成10000业绩，底薪也是1300元，提成系数不变！

A完成600业绩收入为：1300\*10%+600\*30%=130+180=310元

A完成1000业绩收入为：1300+10000\*30%=1300+3000=4300元

**第5大死局：固定直接转为绩效**

**错误做法**：之前每个月3000元固定，直接更改为：2000固定+1000绩效考核

**破解之法**：之前完成业绩20万，固定发放3000元，可以更改为完成20万业绩给3800=800固定+3000考核，（明升暗降法），举例数字仅作为参考！

**第6大死局：完全固定薪酬制**

**错误做法**：所有人工资都是固定的发放。

**破解之法**：固定+绩效+提成+奖金（业务低开高走、非业务高薪养廉）

**第7大死局：无限工龄工资制  
错误做法**：为了留住老员工，每年给一定金额的工龄工资，无期限上涨，这样最大的弊端就是对新员工影响太大，不利于新鲜血液加入

**正确做法**：第一年拿出一个比例（10%-20%）给增长，第二年增加第一年的增部分的50%，，第三年增加第二年增长部分的50%，以此类推，最多5年封顶

如第一年按照10%，基数3000，3000-3300-3450-3525-3563

**第8大死局：大包制**

**错误做法**：比如、渠道承包、销售承包、饭店厨师长承包……危害性就是老板被“架空”最终会葬送企业

**破解之法**：企业拥有绝对的掌控权，按劳分配、制定好奖惩机制

**第9大死局：老总限薪强压制**

**错误做法**：公司老板只拿8000每月，总经理拿7000元，总监6000元，经理5000元，

**破解之法**：不是级别越高工资越高，一切以结果说话，绩效考核，按劳分配，多劳多得，一切以创造价值进行分配！

**第10大死局：个体另给红包制**

**错误做法**：很多老板为了拉拢人心，为了能够把优秀的人吸引到公司，采取的方式是，单独另外给红包，这样其它员工知道了，就会感到不公平，也会离开

**正确做法**：工资薪酬应该公开透明，，用业绩来换薪酬，一切都要明着做奖励，让员工清楚地知道干多少业绩拿多少钱！发红包只会让人短暂的兴奋！

**第11大死局：年底红包制**

**错误做法**：老板根据自己的判断年底跟员工红包，没有奖励的标准，全凭老板自己的印象，员工没有安全感和归属感！

**正确做法**：提前做好年度奖励方案，考核标准：优秀员工奖励、养老金方案、砸金蛋……，让员工不但有安全感、归属感更有神圣感！业绩分红可以按照5-3-2进行分配

**第12大死局：全员提成制**

**错误做法**：所有人员一起分配，这样让很多混日子的人滥竽充数。

**正确做法**：提前制定好奖励标准，按劳分配！

【温馨提示】

以上企业12大薪酬死局及正确方法，文字有不理解之处，请观看文件内《管理必修课》视频文件，详细讲解！！