**低固定、高浮动薪酬模式的利弊分析**

根据固定工资和浮动工资的不同比例，薪酬模式可以划分为稳定模式、弹性模式和调和模式三种。

  稳定模式即固定工资比例比较高，这种模式的优点是对于员工来讲，安全感和稳定性比较高，缺点是由于浮动工资部分比例较低，对员工的激励性较差，而且员工工资和公司绩效、员工绩效的关联度较低，不利于控制人工成本。

  弹性模式即浮动工资比例比较高，这种模式的优点是对于企业来讲，由于浮动工资部分比例较高，对员工的激励性较强，而且员工工资和公司绩效、员工绩效的关联度较高，有利于控制人工成本。缺点是对于员工来讲，由于固定部分比例较低，会感觉不稳定性、没有保障，安全感差。

调和性模式即固定工资和浮动工资的比例较为适中，既能保证员工对于安全和稳定的追求，又能有效激励员工，也利于控制人工成本。

  由于弹性模式对于公司控制人工成本比较有效，所以企业会更偏向于采取这种模式，但任何事务都有其两面性，虽然弹性模式对企业比较有利，也并非适合于所有的企业。这与企业的文化特点、业务特点、所处的发展阶段有关，甚至与企业所在地的社会文化有关。即使企业适用，也可能不是所有的职位都适用，一般来讲，销售、生产等业务类职位由于绩效很容易量化考核，浮动工资比例会相对较高，而研发、人力资源、财务等非业务部门由于绩效指标难以量化，对企业的绩效的影响是间接的，固定工资部分比例会比较高。

即使采取弹性模式，也有一个非常重要的前提，即总的薪酬水平不能太低，而且固定部分要能够满足员工基本的生活保障并能够体现员工所任职位的尊严，两者缺一不可。如果员工的总薪酬水平明显低于市场平均水平，企业再把收入的大部分与其绩效挂钩，员工肯定是无法接受的；或者一个中高级职位尽管总薪酬水平不低，但如果固定部分绝对值太低，他会认为与其所担任的职位不匹配、感觉没有尊严。   弹性模式对于企业吸引人才也是不利的。在企业工作了几年的老员工由于与公司已经建立了基本的信任关系，他们相信年底时公司会兑现占总收入较大部分的浮动工资，但对于新员工，由于他们和公司之间没有这种信任关系，让他们相信年底能够获得浮动工资有很大的难度，这样就不利于人才的引进。

弹性模式对公司还有其它的负面影响，假如一个员工的固定月薪是1000元，年底会得到6000元的奖金，实际上他每月的收入是1500元，但如果别人问他的工资是多少，大部人会说是1000元，因为年底的6000元是不确定，他不知道能否得到。即使是与公司已经建立了基本信任关系的老员工，出于人的本性，他也不会把未来并不完全确定的收入提前看作是已经得到的收入。如果有太多的人都这样，对公司的品牌形象是不利的。

基于上述分析，采取弹性薪酬模式是要慎重的，尤其是在激烈的人才竞争环境里更是这样。