

【名家专栏】你是否应该向老板要求加薪？



在大约25年的时间里，许多公司变得过于臃肿、人浮于事、官僚化严重。(Shutterstock)

更新 2024-12-16 3:48 AM 人气 99

标签：名家专栏，老板，加薪

【大纪元2024年12月15日讯】（英文大纪元专栏作家Jeffrey A. Tucker撰文 / 原泉编译）通常这是宣布加薪的季节，尽管员工可能会否认这一点，但他们对加薪的忧心远远超过工作中的其它问题，而老板则通常不愿考虑这个问题，因为他们的工作就是控制成本。

这就造成了一种特殊的情况，在决定薪资方面最重要的双方，对他们最关心的事情——钱——形成了某种禁忌。

结果，员工往往不敢提加薪，相反，他们坐在那里生闷气，想知道别人的工资是多少，并担心自己不会得到通胀调整。通常的结果是，员工什么都不说，但随着时间的推移，他们会越来越心怀不满。

我的建议是：员工直接提出加薪要求。不要害羞，即使要求有点高，也要提出，说出你的期望薪酬，并解释自己为公司提供了足够的价值，就这么简单。

无论你做什么，都不要以个人的困难为借口，你老板本人可能很关心，但从专业角度来说，这没有什么区别。职场不提供福利，而是为你的工作付钱，工作手册和办公室口号不是这么说的，但都是废话。

如果你基于个人需求提出请求，这实际上表明了与任何公司所期望的完全相反，也就是你认为薪水是一种权利，而不是一种交换。我们每个人都有需求，实际上是无穷无尽的，这是一个不争的事实。你所提供的价值是工作质量，这就是你的价值所在，仅此而已。

最糟糕的结果就是答案是否定的，你并不会因此变得更糟。你需要考虑是否应该继续在这里工作，这没问题。但请记住一点：如果你选择留下来，就必须全身心投入，对得起挣到的每一分钱，即使你认为自己应该得到更多，如果你的要求被拒绝了，仍然要心存感激。

如果你对自己的工作感到不满，那就没必要再做下去了。如果还有其它选择，就应该果断接受；如果没有其它选择，就要找到让自己快乐和感激的方法。没有第三种选择。

对任何公司来说，最糟糕的情况莫过于有一位心怀不满的员工在背后散播负面情绪，这样的员工应该立即被请走。你不要成为那样的人。

我一直无法理解这样的说法，公司更倾向于以5万美元的薪水雇用新员工，而不是给15万美元的关键员工加薪至19万。这实在令人费解，我怀疑这与来源于遵从人力资源法规的一个糟糕的薪资决定理论有关，该理论普遍使用数学公式来得出非歧视性的结果，也许这在减少劳动市场的复杂性方面有效，但并没有将人视为个体来对待。

这很遗憾，因为大家知道有些员工尽职尽责、才华横溢且极具价值，而当今许多公司的大多数员工往往碌碌无为，反而拖累了公司。

对于新员工来说尤其如此，他们中的大多数人，至少在一段时间内，是公司资源的负担。人力资源的惯例应该被完全抛弃，关键员工应该得到大幅加薪，远远超出常规比例，即使这意味着解雇其他人。

优秀的公司会奖励表现优异的员工，而且只会在必要时招聘新人。问问埃隆·马斯克，他会告诉你这一点。

原则上，薪资应根据通胀进行调整，但具体数字是多少呢？消费者物价指数显然不准确，可能需要翻倍才能更为准确。这意味着员工在四年内的薪资应比以前增加40%，才能跑赢通胀。然而，实际上许多人并没有这样的待遇，这就是为什么今天的实际收入普遍低于五年前的原因。

尽管如此，请记住，收入来源不会因通胀而调整，门票销售、订阅、捐款或补助金或其它任何收入也同样如此。各项成本全面上升，也没有那么多资源可以用来大幅加薪，企业并非仅仅是由公式决定投入和产出的机器。

简单来说，通胀调整后的加薪并不总是可行的，事实上，通胀时期最不适合加薪，因为所有投入的成本都越来越高。

在大约25年的时间里，许多公司变得过于臃肿、人浮于事、官僚化严重。这是由于美联储实施零利率和负利率的错误政策所导致的人为的廉价信贷的必然结果，这一政策使企业习惯于通过举债来进行不理性的会计核算。美联储使挥霍无度变得有利可图，尤其在招聘方面。

其结果是，在美国形成了一个无所事事的上层阶级，他们依靠资历、人脉和特权生活，而非技能和工作效率。美国经济直到最近才开始清理这些错误，但仍然任重道远。

埃隆·马斯克收购推特（Twitter）的过程，向世界展示了戏剧性的、令人震惊的内部整顿能带来什么。这是应对盈利压力的最佳途径，只要你能够做到这一点。

他现在试图将这种做法用于政府部门，这将更加困难，因为公共部门工会已经建立了严格的规则。实际上，政府的优势在于提供终身职位和完美的工作保障，这一现实在整个公共部门中培养了无所作为的态度。

根据经验，人们知道，当某人突然被解雇时，办公室文化会发生什么样的变化，整个办公室突然意识到：这不是一个家庭，不是一个福利国家，不是真正的社区，尽管大家都在空谈合作，但这只不过是一台生产力机器，只留下表现出色的人。仅仅一次解雇数千人所带来的冲击，就能在数年后以一种积极的方式改变公司文化。

对于被解雇的员工，不必为他们感到难过：他们几乎总能找到更好的工作，即使解雇可能会造成暂时的创伤。通常，从长远来看，解雇对员工和公司都有好处。正因为政府部门很少解雇人，所以政府工作才会赢得了“不劳而获”的声誉。

这就是我对劳工管理的年终总结。对表现优秀的员工给予超乎寻常的奖励，即使这超出了常规，让表现不佳的员工走人。始终专注于使命，而使命最终会由资产负债表的结果来确认或否定。有人可能会认为，这都是常识，但奇怪的是，即使在地球上最成功的经济体中，这种做法依然显得异常稀缺。◇

作者简介：

杰弗里·塔克（Jeffrey A. Tucker）是总部位于德克萨斯州奥斯汀（Austin）的布朗斯通研究所（Brownstone Institute）的创始人兼总裁。他在学术界和大众媒体上发表了数千篇文章，并以五种语言出版了10本书，最新著作是《自由抑或封锁》（Liberty or Lockdown, 2020）。他也是杂志《米塞斯之最》（The Best of Mises）的编辑。他还定期为《大纪元时报》撰写经济学专栏，并就经济、技术、社会哲学和文化等主题发表演讲。

原文：The Season for Wage and Salary Increases刊登于英文《大纪元时报》。

本文仅代表作者观点，并不一定反映《大纪元时报》立场。

责任编辑：高静#

相关专题：[名家专栏](#)