

企业要留住员工，有很多方法。

企业在商场上身经百战，在激烈的竞争中跟商业对手厮杀时，还需要在客观大环境下去应对政策风险和行业风险，所以说创业是不容易的。

但是，从另一个角度也说明，你目前所在的单位，经历过九死一生的炼狱，通过了头三年的市场考，头五年的政策考，“杀出了一条血路”活了下来。现在已经进入守业的正常发展期。此时建立了相对系统的规则，内部体系也开始健全，包括人力资源管理形式和技能的完善。

站在企业稳定的角度来看，要留住员工，减小流动率，进一步压缩成本，提高员工的工作效率，增加利润等等，企业自然也有很多方法。我们今天将其中的一点“留住员工”拿出来，看下企业有哪些方法留住员工，尤其是它们是用什么战略和战术来不花钱还留住员工的。

《孙子兵法》有

云：“是故百战百胜，非善之善也；不战而屈人之兵，善之善者也。故上兵伐谋，其次伐交，其次伐兵，其下攻城。”

可见：**伐谋** > 伐交 > 伐兵 > 攻城。

伐谋

，就是不战而屈人之兵，所谓攻心为上，成本最低，甚至还能增加收益，让对方主动投诚，誓死效忠，倾其所有，为企业主服务。这种老板是最聪明的，不但留住了员工，还最大化企业自身的利益。资本唯利是图的本性在它们“善良”的外表下，锁住了员工的肉体及其灵魂。

后面的伐交

，则需要不少费用去给你洗脑，各种培训，让你有感恩的心，下午茶、高档写字楼、领导好、创始人团队强大、老板是名人、能学到东西、宣传外面不好找工作大量裁员等等，去留住你。但这种伐交即通过外交手段留人的方法，效果开始打折了，且成本开始增加。其实“996是福报”也是其中一招，让你自愿加班，但也要提供加班的水电、交通、补贴等成本，不算最好的手段。

接着，伐兵

，则是开始用相对强制的手段对付你，巧钻法律的漏洞，试图从各个方面去控制你，比如让你上交毕业证书
证件，跟你签订违约协议、竞业协议、保密协议
、排他协议等，比如动不动帮你换一个劳动合同
、改变雇主名称、将你明升实降，等等。这里已经有“兵戎相见”即“干”的意思，员工会很不舒服。留住了员工的肉体，但员工的心却已远，团队比较涣散，而且为此付出的成本进一步增加。

最后是“攻城

”，这个就是强制手段了，比如通过试工让你留下来，加班不给加班费，不讲理由，逼迫你转岗，让你承担公司损失，仲裁也不理会你，且不怕打官司，这种叫做死猪不怕开水烫。企业在这种程度下，不在乎面子，因为他们自己更在意生存。用强制手段留住员工，代价是高昂的。企业也是实在没有办法了才如此。大多数小企业皆属于此类。

不展开讲，今天主要讲第一个战略，伐谋，即企业最聪明的留人手段。

当然也有很多，讲都不一定讲得完，举四个主要方法，大家一看自明。

企业留人伐谋一：高额年终奖

一家公司跟你说他们发18个月工资，甚至前年发了28个月工资，刚开始面试就跟你说了，这种方法会在你内心留下巨大的冲击波，还没入职你就想着留下了。

这里，显而易见的道理就是，企业将年终奖搞得很高，或者奖金说有3-12个月工资，让你异常兴奋，其实企业本身的好处更多：

1，年薪15万，分成比如30个月发放，导致你平时月薪流水只有税前5千，让你下家不好谈工资甚至不好意思求职，待着，跳不动；

2，公司节约了现金流

，也多赚了利息，给大供应商的账期不敢拖，给员工的账期则越长越好，资本家本质，你想想看，你全年一半以上的工资，是按月按时拿到好，还是一年后一下子给你好，你就算下余额宝的理财收益你少拿了多少；

3，基本月薪低了后，给你缴纳的社保

和公积金等都大幅降低，公司社保方面能省一大半；

4，赔偿金按照低的基本工资来计算，哪天辞退你，你的N+1是？那个最低的基本工资，也就比当地城镇最低工资高了一点点；

5，一旦公司裁员，或者组织架构调整，给你调岗去了分公司，则可以赖着不发或者少发你之前的没拿到手的18个月年终奖；

6，这18个月奖金分批发放，分布于来年的3月、8月、10月分别发给你1/3，实际上是在2019年就预定了你的2020全年，让你在2021年继续期待领取2020年的新的奖金，让你不思跳槽，也无心去考虑其他工作机会，这叫温水煮你这只青蛙；

7，让你有资本在亲友间吹嘘“我们年终奖高”，既满足了你的虚荣心，也增加了公司在社会中的口碑，这是无形的广告作用，确实有很多人引以为傲的是“我们年终奖特别多”，实际上你就是个猴子，你查下典故“朝三暮四”的来处，你就是那里面的猴子，还开心的不得了；

8，便于小企业跑路，趁此就可以赖掉这高额年终奖了；

9，大企业如此套路你，因为你全年一大半工资实际上还没拿到手，公司和领导就好拿捏你，为难你，压榨你，根本就不怕你，给你穿小鞋简直就是家常便饭，你明明并不在体制内，日常却要夹着尾巴做人，甚至还要考虑给好几个领导送礼，对你的微薄收入再次进行釜底抽薪；

10，到了来年甚至第三年，都没按时发给你第一年的年终奖，此时公司会采取类似创业公司的手法，跟你协商，让你将之前的未发奖金当作购买公司未来上市的原始股，“

之前总共6万年终奖没发给你，这次员工股权购买总计帮你争取到的份额大概10万，你只需要再拿出4万给公司就行了！机会难得！

“看，都这个时候了，拖了你一两年，没发奖金给你，还让你继续现金拿出来倒贴给它4万块！让你继续交钱，还感恩戴德；

11，.....

我也在群里叙述过，见下图。

所以，大家不要见了年终奖高的公司，就以为是好公司。

这点我在刚毕业进台企时就有感悟了，我连同加班费大概平时月薪3000到手。当年开年终大会，大领导宣布，今年年终奖比去年还要多一个月，达到了3个月！

大家一阵欢呼。你要知道在2002-2003年发年终奖的企业还是不多的，何况台商企业。实际呢？实际我的月基本工资是800，3个月年终奖也不过2400，还赶不上我平时1个月的到手工资。

企业通过这个方法不但可以圈住你，还可以长期留人让你开心，面子里子都有了。且一切它说了算，可以拖着你的奖金，一旦你离职就清零，你敢走不？

实际上情况可能如上，这就来到了第二个主要方法。

企业留人伐谋二：“我们是国企！”

这点毋庸多说，现在体制内都是宇宙的尽头了，所以大家都想进来。但是社招是很难进去的，尤其你毕业多年，所以就有很多企业打着国企的旗号招人。

不错，这是个吸引人才的方法，也更容易留住员工，大家都想稳定，说出去也有面子。

总之，真真假假，外面太多的“国企”在招人。通过国企的名声留住你，但不给你国企的实惠和工资、福利。你走也不是，感觉留下来更好，但总感觉哪里不对劲。从而去稀释你的青春，其实就是消耗你的青春留在这里，让你丧失斗志，企业则达到了一举多得的目的。

企业留人伐谋三：买公司股份

不得了，这个就更厉害了，用你的钱锁住你的人。这还不是期权、干股，而是让你拿出现金去买公司未上市的股份。

没钱买？你难道没有亲人，没有家人，没有朋友？这是给你的指标，其他人还没有，这是你的机会，再说你买了领导那里才说得过去。你还是想提升的，对吧？下个项目让你负责！

套路是常见的，只不过一开始都不懂，以为是天上掉下来的好运气，公司真好！

见《我表姐所在公司准备上市，他们的职工内部股能不能买？》。

股份这一招，大致可以平均多留住员工5年以上。

企业留人伐谋四：管理层降薪

这招也比较厉害，非常常见，但员工不懂。

员工以为大领导降了工资，所以自己就更愿意老老实实待下去了。

我在2家外资500强工作期间，居然CEO都在某个时间突然宣布自己的年薪从200万降到了1美元，然后公司内部各种宣传。网上一查，外部媒体也知道了，作为新闻已经到处在播报。

其实后来才知道，大领导人还有企业津贴、奖金收入500万甚至上1000万，不计入年薪。

再说，人家来你这做老总，本身财务自由已经实现，无非来刷下履历，增加点名声，不在意你这小几百万年薪。跟你小小打工的，经济情况完全不一样。

愿意主动

不要年终奖、不要年度加薪、愿意降薪10-20%、宣称年假20天只休10天、跨国出差减少频次、不要加班费、打的费自己来.....总之各种为公司着想的花招都自己愿意承担了。

底层员工一看，不得了，从大老板到小领导，都降薪了，减少了福利和开销，我们则工资一分钱没降，那我今年没有年终奖也可以接受，明年4月不加薪或者加1%都行.....这么好的公司，非常难得，我再多待几年！

这个套路到了内资企业，被运用得更加娴熟

，老板给作为财务总监的侄女降薪20%，将做采购总监的外甥也降薪20%，质量副总是自己的连襟居然被降薪了30%.....其实其他渠道可以补给他们，比如过年家庭会议每人拿个现金大红包，用袋子/礼盒装的那种，甚至一张卡，未来的另一部分工资打这个新卡上.....大家都懂的，不要让其他员工知道。

降薪期间，全公司甚至全国分公司各种宣传

，说管理层降薪了，总部降薪了，老板的亲戚都降薪了，老员工降薪了，高工资的人都降薪了.....

这叫管理层降薪

，会到处被宣传，尤其向低薪员工灌输。该战术我称之为“假摔”，假装跌倒、降低，明降暗升罢了。也有些没关系的管理层真的在这一波中降薪了。总之，企业从中不战而屈人之兵，攻心为上，利益最大化，留住了员工的心，让他们不再抱怨、主动干活、心甘情愿继续待下去低薪打工、忍辱负重.....

企业留人伐谋五、六、七.....不讲了，各位看懂即可，不要人云亦云，也不要过分相信宣传。宣传，那是怕你不能承受降薪、低薪留下来、被剥削、被裁、被辞退、没有赔偿金、失业、贫困一生时，有啥反弹，也属于安抚你的情绪的一种手段而已，你也才好给家人一个交代。