

<<用业绩考核按薪酬激励>>

图书基本信息

书名：<<用业绩考核按薪酬激励>>

13位ISBN编号：9787502177256

10位ISBN编号：7502177256

出版时间：2010-5

出版时间：石油工业出版社

作者：忠实

页数：239

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

## <<用业绩考核按薪酬激励>>

### 前言

企业要具有竞争力，方法很简单，就是释放员工的活力、智慧与创造精神。成功不仅依赖于优秀的员工，更重要的是要有成熟而行之有效的激励机制。在深入了解员工需求的基础上，制订恰当的激励策略，激励每一个员工去实现企业的预定目标。竞争是大自然的生存法则，也是现代企业成功激励的一个原则和方式。良好的内部竞争是激发员工的创造力和工作士气的有力保障，是成功激励的必要手段。心理学实验表明，竞争可以增加员工50%或更多的创造力。

人是有惰性的。

一成不变的安逸环境最容易消磨员工的斗志，减弱员工的创造激情。

当一个员工的工作激情衰减到对企业的危机无动于衷时，这个企业也就同步衰败了。

这也是许多优秀企业短命的根由。

这种情况下，只有引入竞争，使公司变成一个竞技场，员工的潜能才会被激发出来，他们的聪明才智才会更有用武之地，在面临严峻考验时，员工才会有勇气挺身而出，接受挑战。

硅谷内流行着这样一种工作意识：“业绩是比出来的，没有竞争永远出不了一流的成果”。

在竞争日趋白热化的今天，竞争是企业生存的最大武器，是激励员工向上的绝对因素。

在员工之间注入竞争，可以最大化地激发他们的好胜心理，满足他们获胜、拔尖、成为优秀者的愿望，进而让员工个个成为“工作尖兵”。

与竞争机制相配套，实行合理的业绩考核和薪酬奖励制度，对于企业来说也是一件非常重要的事情，它涉及员工的切身利益，影响面广。

合理的薪酬能提供一种保障。

这就好比农民有一片好土地，在风调雨顺的时候可以保证他年年能有一个好的收成。

企业不仅要用事业留人、感情留人，更要用酬金留人、福利留人。

某个国外民意调查机构在研究以往20年的数据后发现，在所有的工作分类中，员工们都将工资与收益视为最重要或次重要的指标。

工资能极大地影响员工的行为——在哪家企业工作以及是否好好干。

管理者应该为员工提供有竞争力的薪酬，使他们一进门便珍惜这份工作，竭尽全力，把自己的本领都使出来。

同时，一个结构合理、行之有效、管理良好的绩效考核激励制度能够留住优秀的员工，淘汰表现较差的员工。

无论是谁，只要业绩突出，对企业贡献大，就能获得相应的待遇。

激励始终与奖励和惩罚联系在一起。

奖功罚罪，自古以来，概莫能外。

身为公司老板，要严格执行公司的规章制度，奖惩分明，该奖就奖，该罚就罚，决不能让作奸犯科之徒安然处于公司之中，决不能让偷懒耍滑的人拿着同积极勤奋的人一样的工资。

说到激励，并不仅仅有“薪水”和“奖金”，这些固然重要，但是作为管理者，要让员工长期保持旺盛的士气，绝非如此简单。

他还必须掌握其他的激励方法，尤其是那些不花钱的激励，更能体现出管理者的领导能力和企业管理水平。

无论你是一位阅历丰富的企业家，还是正在步入老板行列，无论你是管理一个企业，还是主管一个部门，熟读本书并领会掌握其中的方法，必将受益良多。

## <<用业绩考核按薪酬激励>>

### 内容概要

企业要具有竞争力，方法很简单，就是释放员工的活力、智慧与创造精神。

成功不仅依赖优秀的员工，更重要的是要有成熟而行之有效地激励机制。

在深入了解员工需求的基础上，制订恰当的激励策略，激励每一个员工去实现企业的预定目标。

无论你是一位阅历丰富的企业家，还是正在步入老板行列，无论你是管理一个企业，还是主管一个部门，熟读本书并领会掌握其中的方法，必将受益良多。

## &lt;&lt;用业绩考核按薪酬激励&gt;&gt;

## 书籍目录

第一篇 建立规则鼓励竞争 第一章 鼓励竞争：出人头地要靠真本事 竞争让企业充满活力 竞争与和谐不矛盾 把收入和业绩挂钩 点滴功劳也要立刻奖赏 好经理带出好队伍 让属下自己给自己打分 让单调工作变得丰富多彩 每个人都有自己的目标 制造工作中的危机感 人才都是逼出来的 忙碌出能人 任何人都不能例外 第二章 完善机制：健全游戏规则 创造良好的竞争环境 制度决定一切 给员工足够的机会 建立激励计划并执行下去 激励计划要简单易行 形成有效的激励系统 使员工保持最高的工作效率 制订目标要恰如其分 只奖不罚会让更多人不满意 “人性化”措施不可滥用 第三章 奖勤罚懒：鼓励扶持创造力 对有成就者论功行赏 让大家争当有功之臣 奖励不当会使人变坏 让员工找到自己的目标 成就感激发人才创造力 释放员工的潜力 提振士气应因势利导 激励手段因人而异 应该避免的管理错误 给员工创造脱颖而出的机会 第四章 利益分享：给员工应有的待遇 重金之下必出能人 工资要高于社会标准 留住最佳业绩贡献者 与员工分享利益 金钱上做一点牺牲是必要的 让能人先富起来 把公私利益捆绑在一起 善待员工，绝处逢生 第二篇 完善考核提升绩效 第五章 绩效考核：掌握必要的方法 考核究竟考什么 只有绩效考核还不够 绩效管理要走出误区 合理考核可以产生绩效 考核是为了发现人才 实行考核要有下属的参与 以能力为主要考核指标 不能量化的工作就没有存在的价值 确定考核期限 完整的工作才能检验出业绩水平 找到绩效下降的真正原因 独特的岗位分析法 把责任落实到人头 保证考核的严肃性 将工作态度纳入考核之中 以工作实绩鼓舞干劲 第六章 业绩评价：让压力成为动力 考评不能跟着感觉走 制订切实可行的标准 掌握考评的几点技巧 兼备回顾性与展望性 关注员工的实际贡献 给员工评价要客观公正 平等不等于均等 去除偏见去看员工 掌握正确的评价方法 评价不能感情用事 及时发现员工认为不公平的地方 充分肯定努力工作的员工 第七章 绩效面谈：头脑要冷心要热 进行成功的绩效面谈 与员工坦诚相见 通过有效沟通联络感情 善于在沟通中倾听 用心听取下属的建议 下属如何争取应有的权利 了解引发抱怨的具体原因 第八章 跨越误区：别让考核走过场 考核不要墨守成规 业绩考评中的误差是怎么来的 走出业绩管理评估的泥淖 别让个人因素影响了评估 归根到底在于用人制度 考核要公私分明 不要趁机给人“穿小鞋” 给员工一个改正的机会 及时解雇不称职的员工 薪水高不能成为辞退的理由 用人不要只看考核表 第三篇 薪酬策略赏罚尺度 第九章 薪酬设计：恰到好处的金钱刺激 员工的利益就是你的利益 利益分配不是“零和游戏” 工资水平影响绩效 应用高明的薪酬设计 “量体裁衣”为新员工定“身价” 中层领导要对下属薪酬心中有数 把握好加薪的幅度 人才价值是定薪标准 增加满意度，关键在公平 高工资是一种最好的激励 年终奖不可缺 发年终奖是沟通的好机会 经营不佳时也可以加薪 第十章 奖有其道：奖赏得当的激励机制 有效激励的六大原则 激励要有分寸、有节制 激励不要偏离目标 物质激励离不开情感因素 让员工享受工作上的满足感 物质奖励的六种艺术 明奖、暗奖各有利弊 奖励适度效果好 实行个人奖励制度 不明确的奖励不如不奖励 奖励要公平、公开 发奖金要按计划来 奖励某人，对他人而言可能是一种惩罚 什么样的激励手段是失败的 第十一章 罚有童法：达到期望的负面激励 不要打错了板子 惩罚是触动心灵的艺术 压力“压”出新举措 罚是手段而不是目的 惩罚需要从细节开始 不能“一竹竿打倒一船人” 罚要罚得明白 给人压力会产生动力 用温情激励失败者 对待错误要“萝卜加大棒” 引导下属认识自己的错误 用行政和经济手段惩罚员工是无能的表现 第四篇 激励之道不拘一格花样多多 第十二章 煽情励志：让人时刻有奔头 激励，激励，再激励 “面包”多给或少给有尺度 用“精神薪资”管人 挖掘员工的闪光点 发现小事背后的重大意义 经常制造一些令人兴奋的事件 提振员工的情绪 根据情景变换激励方式 别出心裁的表彰方式 为你的下属喝彩 对员工三尊重 不可忽视感情的力量 第十三章 成长空间；满足人的事业心 给下属攀升的台阶 给员工争强抢先的机会 肯定员工的努力 培训是员工最好的福利之一 利用工作设计来激励人 帮助员工追求事业发展 给企业永远的生命力 第十四章 团队文化：打造企业主人翁 人人都是企业家 让员工把

<<用业绩考核按薪酬激励>>

工作当成自己的事业 把期望化为具体目标 描绘远景要可望又可及 用自己的激情带动员工的热情 网上网下勤沟通 多创造互相交流的机会 沟通也是一种激励 让员工了解企业的情况 让员工知道企业如何运作、如何产生收益 帮助员工了解竞争对手 鼓励员工理智冒险 鼓励员工创新 第十五章 福利条件：公司应该像个家 设计有效的福利方案 福利是薪酬的另一种支付形式 要把人放在第一位 工作稳定，人心就稳定 关注下属的工作环境 让员工享受创新的乐趣 环境自由才有创造力 创造一流的硬件 营造健康工作氛围 让员工享受充分的自由 公司应该是个自由交流信息的场所 找出影响下属身心健康的原因 好心情最具感染力 第十六章 激励高招：不拘一格花样多多 打个电话就能激励 士为知己者死 生日聚会的激励 间接人员的激励 给员工提供方便 叫出员工的名字 出手相助就是激励 吃的激励 立即回复就是激励 帮助员工解决问题就是激励 “听”也是一种激励 小动作大激励 责备也是一种激励 创新的激励 新人的激励 著名企业激励员工的方法 千奇百怪的激励技巧

## &lt;&lt;用业绩考核按薪酬激励&gt;&gt;

## 章节摘录

第一篇建立规则，鼓励竞争第一章鼓励竞争：出人头地要靠真本事 竞争让企业充满活力竞争是大自然的生存法则，也是现代企业成功激励的一个原则和方式。

良好的内部竞争有利于打破另一种形式的“大锅饭”。

如果员工之间没有竞争，在开始的时候员工也许会凭着一股激情努力工作，但时间一长，他就会发现无论是干多干少、干好干坏结果都是一样的，每一个成员都享受同等的待遇，那么他的热情就会减退，在失望、消沉后最终也会选择“做一天和尚撞一天钟”的方式来混日子，这其实就是一种披上团队外衣的“大锅饭”。

通过引入竞争机制，实行赏勤罚懒、赏优罚劣，打破这种看似平等实为压制的利益格局，员工的主动性、创造性才会得到充分的发挥，企业才能长期保持活力。

在硅谷内流行着这样一种工作意识：“业绩是比出来的，没有竞争永远出不了一流的成果。”

那里的企业管理者注重持久性地延续员工的“竞争”观念，培育员工的竞争意识和竞争能力，增强员工对于“竞争”的认可度。

他们努力让所有的员工都意识到：已有的辉煌只是暂时的，稍有懈怠，个人和企业的竞争实力就会一泻千里。

通过竞争管理机制，使员工强烈意识到竞争的存在和无情，最大可能地发挥员工的主动性和潜力，使其不断进取、创新、拼搏，使企业拥有强劲的、比较均衡的竞争力，为企业逐鹿未来市场奠定胜局。所以说，在竞争日趋白热化的今天，竞争是企业生存的最大武器，是激励员工向上的绝对因素。

“一匹马眼见就要被其他马匹超越时，跑得最快。”

在员工之间注入竞争，可以最大化地激发他们的好胜心理，满足他们获胜、拔尖、成为优秀者的愿望，进而让员工个个成为“工作尖兵”。

竞争与和谐不矛盾实际工作中，并非每一名管理者都注重在自己的团队中引入竞争机制。

有些管理者会认为，如果在团队内部引入竞争机制，会破坏员工之间和谐融洽的关系。

比如，在某家公司就是这样：有位员工向经理反映，他们公司内部在引入竞争机制上做得还不够。

这虽然不一定是一项非常重大的举措，但他认为还是很有必要的。

但是，经理不赞成他的看法。

经理觉得，团队内部的竞争并不适于他们的公司，毕竟他们是在一个非常和谐的环境下工作的。

这位员工则反驳道：适当的竞争与保持团队内的和谐并不矛盾，而且这样做的好处也很多。

不过，经理还是觉得没有这个必要，况且这样做也不是很合适。

在他看来，如今在他的团队里每个人都知道自己该做什么。

他只希望每个团队成员都尽到自己最大的努力，把各自手头上的工作做好，这就足够了。

这位员工觉得经理是不可能听从他的意见的，最后也只能很无奈地离开了经理办公室。

后来，团队内部的确出现了一些员工工作懈怠、混日子的现象，他们不思进取，得过且过。

而且更让人担忧的是，他们不仅自己不好好工作，还劝那些工作勤奋、认真的员工不要过于卖命，反正干多干少都拿那些固定的工资。

直到这时经理才知道引入竞争机制的重要性和必要性。

由此可见，在团队内部不注重引入竞争机制，其结果是很糟糕的。

当然，我们这里所说的竞争并非为竞争而竞争，而是为了发展和争取更高业绩的竞争。

否则，竞争的最终结果将违背管理者注入竞争的良好初衷，变成激励少数人，打击一大片。

竞争是非常残酷的，但竞争却并不是恶性的。

任何事都有规则，良好的竞争也要讲求原则。

作为管理者，如果你想用竞争有效地激励员工，充分地发挥他们的才能，就绝不能让带有偏激情绪的竞争代替真正的竞争。

凭着公平的竞争，有效激励员工个人以及群体的工作情绪，这样才能使员工的心态积极向上，有更好的表现。

把收入和业绩挂钩企业利益与员工利益哪个重要？

## &lt;&lt;用业绩考核按薪酬激励&gt;&gt;

都重要。

先有员工个人利益的满足，再有企业共同利益的实现，在这种情况下，员工们才是团体利益的集大成者。

越来越多的领导利用“员工参与团队”来满足这一需要。

对许多公司来说，这些变化会造成对文化和组织的冲击，还会改变公司的薪资计划以及使用新的工作方法，但这样自然会留下那些因为新工作方法的激励而变得更有价值的员工。

群体奖励能够最有效地调动员工参与的积极性，在20世纪90年代成为薪酬管理的重要方式。

群体奖励基本有两种类型：利润分享和收益分享。

利润分享的理念是：每个员工都为组织作出了贡献，因此应当把其酬劳与组织的利润直接挂钩。

收益分享是一种给予为业绩提高作出贡献的员工一定回报的以公司或单元为单位的支付手段或制度。

根据规定的公式，即是让工作单元的所有员工共同分享的“收益”。

作为留住人才的策略，收益分享是一种出色的方案，它营造了促进员工参与性的企业文化。

每个人都与企业的利益密切相关，因此都希望成功。

员工对实现成功的承诺增强了，对最终酬劳的期望也得到保证。

但是，怎样最有效地分享利润？

利润分享对公司财务又有何影响？

根据众多的学说，利润分享能够提升员工的生产积极性，提高其工作效率，减少员工流失数量。

学者认为，若把个人的薪酬与公司的业绩挂钩，员工会做得更尽力。

由于在利润分享制度之下利益是集体性的，所以员工之间会更乐于互通信息、分享资讯，使公司成为一个群策群力的团队。

至于流失率方面，由于利润分享一般能提高员工的收入，而且会高于市价(经济学所谓的“有效的薪酬”)，所以员工会更愿意与公司建立长久关系。

另外，高于市价的报酬令员工更乐意接受责任。

点滴功劳也要立刻奖赏如今，人们越来越多地谈到按工作表现管理员工，但真正做到以业绩为标准提拔员工仍然可称得上是一项变革。

凭资历提拔的公司太多了，这种方法不但不能鼓励员工争创佳绩，反而会养成他们坐等观望的态度。

谈到工作业绩，公司应该制定一套内部提拔员工的标准。

员工在事业上有很多想做的事并能够做到时，公司到底给他们提供多少机会实现这些目标？

最终员工根据公司提供的这些机会来衡量公司对他们的投入。

员工都希望自己的付出与所得是对等的，并且在组织内是公正的，因此领导者不要忽视金钱的作用。

当我们考虑目标设定、创造工作的趣味性、提高参与决策的机会等因素时，很容易忘记金钱是人们从事工作的主要原因。

事实上，以业绩为基础的加薪、奖励以及其他的物质刺激等方式在激励员工方面发挥了重要作用。

这并不是要领导者仅仅注重金钱因素，但要牢记一个事实：金钱的激励作用是不可忽视的。

如果没有金钱报酬，不要说激励员工，通常情况下会失去员工。

员工的薪水必须具有竞争性，即要依据员工的实际贡献来确定其报酬。

研究表明，激励最有效的因素之一就是当员工完成工作时，领导当面表示祝贺。

这种祝贺要来得及时，也要说得具体。

如果不能亲自表示祝贺，领导应该写张便条，赞扬员工的良好表现。

表面形式的祝贺能使员工看得见领导的赏识，那份“美滋滋的感受”更会持久一些。

公开的表彰能满足员工渴求成功的欲望，因此领导应该当众表扬员工。

这就等于告诉他，他的业绩值得所有人关注和赞许。

如今，许多公司视团队协作为生命，因此，表彰时千万别忘了团队成员，应当开会庆祝，鼓舞士气。

庆祝会不必太隆重，只要及时让团队成员知道他们的工作相当出色就行了。

上面这些方法其实并没有什么创新，所谓激励员工，其实就是尊重员工，这也正是当今已近精疲力竭的员工最需要的。

好经理带出好队伍老蔡最近被任命为某集团分公司的经理，下车伊始他就发现，这家分公司简直就

## <<用业绩考核按薪酬激励>>

是毫无半点生气，死气沉沉。

一直以来，这家分公司销售额的增长率在集团各分公司排名中都是最后一名，而且已经连续几年出现利润赤字了。

尽管被派到这里工作的经理换了一茬又一茬，却依然是一切如故，没有任何起色，以至于集团最高决策层的领导们都认为这个分公司是无可救药了。

尽管老蔡被委派时也抱着“死马当作活马医”的心态，开始也进行了各种努力，结果依然未见成效。他冥思苦索，真不知怎么是好。

最后，他孤注一掷，只能以四处奔波的方式来试图提高销售额。

也许是他的苦心感动了上苍，他终于拿到了两笔好久没有见到的大宗交易，签订了合同。

不知是因为初战告捷还是找到了问题的症结，在这位蔡仁兄接连奋战三个月之后，一向低迷的销售额增长率竟然在全公司名列前茅。

也许是大家因此而增强了信心的缘故，分公司的整个气氛也发生了惊人的变化，全体员工以迅猛之势行动了起来，当年成绩便名列全国同行业的第二，第二年便跃居首位。

蔡经理在这个分公司工作了五年，其间与他同甘共苦的主要成员相继都得到了提升，当上了其他分公司的经理或部门主任。

这些家伙不论到哪个单位担任何种职务，士气总是很旺盛，取得的成绩也很明显，给集团领导留下了很深刻的印象。

甚至有人说，这个分公司培养出来的干部的精神面貌和工作作风都与其他公司不同。

经过实践的验证，大家公认这家分公司是集团培养人才的摇篮。

成绩和干劲、斗志是成正比的。

充满昂扬斗志和士气的单位，具有化不可能为可能的神奇力量。

这其中自然能看出干部的作用，一个好干部通过自身的言传身教，最终就会把手下的一帮人改变过来。

好的业绩不但能使人增强信心，向越来越高的目标发起挑战，而且为了保持曾经达到的水平，也会愈发努力，激发出潜力，这等于是在无形之中提高了属下员工的工作能力。

让属下自己给自己打分尽管世上的事千差万别，然而有很多道理却是相通的。

工作与运动或游戏就是如此。

如果说对工作感到无趣，那么打网球、下围棋或打麻将为什么会兴致勃勃、乐在其中呢？

不妨仔细想想这其中的奥妙。

不言而喻，我们进行各式各样的娱乐活动都不曾受到他人的指令，而是凭着自己的兴趣爱好且完全出于自愿的。

无论你是一个什么样的麻将迷，当你受到领导的指令“今晚命令你去打一场只输不赢的交际麻将”时，你恐怕也不会那么爽快地答应下来吧。

运动或游戏之所以有趣，是因为进行时完全可以遵循自己的意愿，可以用自己认为最得意的方法。

进展顺利时，兴高采烈；局势不妙时，也会想方设法拿出新招。

也许这就是兴趣的全部含义所在吧。

无论是游戏或者说是比赛，结果是胜是负和兴趣大小实际上并没有什么直接的关系。

如果说输了就会影响兴趣的话，那么为什么还有那么多技术明显落后的人参加运动或竞赛而且还有增无减呢？

先试探一下看看反应进而决定采取什么样的战术——这种翻来覆去、大同小异的过程为什么能引起人们的兴趣呢？

那是因为其中包含有明确显示的得分记录，大家可依此对自己的功过进行评价，并作为考虑下一步行动的重要依据。

眼睛看着得分记录，心里琢磨怎样才能把它提高，一旦把自己的全部身心融入这样的“角色”，当然就能忘记许多令自己心烦意乱的事情了。

这一原理也完全可以有效地运用在工作上。

如果有衡量工作结果的明确尺度，工作就会变成一项更加有趣的游戏。

## &lt;&lt;用业绩考核按薪酬激励&gt;&gt;

不妨回想一下，在你公司的哪个部门，员工的积极性和干劲比其他部门高呢？

当然是营销部门！

其原因之一，就是凭借销售额这个共同尺度，员工们可以把自己与同事、自己所在的公司与同行的其他公司进行客观的比较。

让单调工作变得丰富多彩这是发生在某生产耐用消费品公司里的一件事。

该公司售后服务部门的维修人员接连不断地辞职离去，人员稳定率极差。

新任领导经过周密调查，了解到不少人之所以在这里干不多久就离去，是因为维修工作实在太单调无聊了。

这种工作的单调性集中体现在作业流程上。

窗口部门负责受理用户提交的故障修理申请，然后把修理委托单交到维修人员调配处，坐等维修人员拿上委托单到用户家里登门修理，修好后请用户签上字再拿回来交到窗口部门。

从中不难看出，维修人员完全处于被动地位，上班后便在休息处待命，工作回来后还是在休息室里闲着没事可做。

而且维修工作也基本定型，基本上是同一个类型的工作，单调得令人心烦。

针对这种情况，新任领导一上任就采取了相应措施：先把负责受理维修业务的女职员派到维修人员办公室，让他们在同一个办公室连贯系统地进行受理安排；然后把维修人员分成了四个小组，大致划分了负责区域，各个小组任务完成得如何，凭维修收入额来衡量（由工厂负责返还的保修费用，也标在提出修理的那个小组维修收入当中），并当众公布，只要能提高营业额，修理什么都行。

这样一来，有些小组就坐不住了，开始主动到各分销点巡回揽活，营业额很快提高上来。

其他小组一看，从中悟出了道理，相继积极行动起来。

还有一个小组，开始时是干过去各小组都不愿意干的工作，收入额很快增加，后来甚至把其他小组的生意都抢了过来；更有甚者，有的小组还把其他公司的产品也纳入了维修范围。

由于在无形中展开了一场竞争，很多在平常连想都想不敢想的办法也都被搬了出来，呈现了“八仙过海，各显神通”的喜人局面。

从那以后这个售后维修服务部就充满了活力，辞职的人不但没有了，反而新进人员还在不断增加，最后发展壮大到七个小组。

这一情况说明，最初维修人员从事的工作完全是被动的，只要修理委托单不来就无法工作，即使工作起来也很单调，无聊闲坐的时间过多，根本谈不上是个能吸引人工作的组织结构。

新任领导对此进行了大胆改革，决定了以维修收入额作为衡量工作绩效的尺度，让大家都来围绕着增加营业额做文章，并且放手让各小组自由地去选择工作，给大家从事其他修理工作的权力，这正是全体员工发生巨大变化的根本原因。

每个人都有自己的目标对于任何一个组织的活动来说，它都有一定的目标，或经济利益或社会公益，没有目标的组织活动是开展不起来的。

同样，组织内的个人如果没有明确的工作目标，他也只会盲从机械地做事。

没有兴趣、缺少激情，如何有效地调动下属的工作积极性呢？

有了明确的目标，然后使出浑身解数想方设法达到这一目标，是乐趣无穷的一件事。

这个道理在工作上也同样适用，因为这里存在着一种对自己能否圆满达到目标的能力的考验，有很强的刺激作用，在这种心理状态下，即使工作很多、很难也会充满乐趣。

有的领导者虽然制订了部门目标，却没有制订出每个人在本年度的目标；在我国，生产、经营部门尽管都有比较明确的目标，然而管理部门却没有，这对提高员工的士气不能不说是一种缺憾。

在制订部门目标时，最好尽可能多吸收下属一起参与，具体的程序可以是这样的：先让下属个人设立一个自己本年度想要达到的目标，然后再提出小组的本年目标，大家一起商议，然后再由领导说出自己的意见，互相补充，逐步完善，确定下来后绘制成一张表格，向全体员工公布。

.....

## <<用业绩考核按薪酬激励>>

### 编辑推荐

《用业绩考核 按薪酬激励》：优秀的公司用业绩考核人，薪酬激励人。

鼓励竞争·奖勤罚懒·绩效考核·业绩评价·绩效面谈·奖有其道·罚有章法每一个领导都希望自己手下的员工个个忠诚、人人敬业，没有任何借口地为公司工作。

要实现这样的目标，就必须找到员工忠诚敬业的原动力。

鼓励竞争：出人头地要靠真本事，完善机制：健全游戏规则，奖勤罚懒：鼓励扶持创造力，利益分享：给员工应有的待遇，绩效考核：掌握必要的方法，业绩评价：让压力成为动力，绩效面谈：头脑要冷心要热，跨越误区：别让考核走过场，薪酬设计：恰到好处的金钱刺激，奖有其道：种豆得豆，种瓜得瓜，罚有章法：是非功过要分清，煽情励志：让人时刻有奔头，成长空间：满足人的事业心，团队文化：打造企业主人翁，福利条件：公司应该像个家，激励高招：不拘一格，花样多多。

<<用业绩考核按薪酬激励>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>