

人性化奖励

精神奖励

物质奖励

总经理 奖励员工 的三大法宝

有位管理学家说过：“对员工出色工作的认同是他们良好表现的动力。”

周伟光●编著

经理人总是强调执行力，既然你已经认识到了其中的奥妙，你就应立即去做。所以，请你立即给予员工们认同吧，请你立即给予员工们奖励吧，请你立即给予他们快乐，给予他们激情，给予他们一切可以推动企业发展前进的“工具”！



中共党史出版社

总经理

奖励员工的 三大法宝



中共党史出版社

图书在版编目(CIP)数据

总经理奖励员工的三大法宝 / 周伟光 编著. —北京:
中共党史出版社, 2010.5
ISBN 978-7-5098-0650-0

I. 总… II. ①周… III. ①企业管理: 人事管理—通俗读物
IV. ①F272.92-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2010)第 059504 号

书名: 总经理奖励员工的三大法宝

作 者: 周伟光
责任编辑: 吴 江 占善钦
出版发行: 中共党史出版社
社 址: 北京市海淀区芙蓉里南街 6 号院 1 号楼
邮 编: 100080
网 址: www.dscbs.com.cn
经 销: 新华书店
印 刷: 大厂回族自治县正兴印务有限公司
开 本: 787mm×1092mm 1/16
字 数: 365 千字
印 张: 23.5
印 数: 1-8000 册
版 次: 2010 年 5 月第 1 版
印 次: 2010 年 5 月第 1 次印刷

ISBN 978-7-5098-0650-4

定 价: 38.00 元

此书如有印制质量问题, 请与中共党史出版社发行部联系
电话: 82517249, 82517244

有管理学家说过：“对员工出色工作的认同是他们良好表现的动力。”这句话其实适用于企业发展的各个阶段，但却常常被经理人刻意地忘记。

刻意地忘记自然有着别样的寓意。毕竟，在中国这个人力资源丰富的国家里，经理人在计划经济向市场经济迈进的 30 多年中，形成了一套独特的管理经验，在他们的管理常识中就有一条：认同等于放纵。

于是，一些工作上偶尔出现一次失误的员工得不到任何尊重，一些表现出色的员工却无法得到经理人的任何奖励，甚至是起码的认同，这无疑是在扼杀他们的工作积极性。尤其在危机四起的萧条时期，这种行为为企业制造了许多本不应存在的阻力。

事实上，认同和奖励就像企业发展源动力的一对翅膀，帮助企业走向腾飞，这在一定程度上造就了欧美经济在上世纪 90 年代的高速发展。

的确，如果经理人可以放下自己的“身段”，给员工们一点点认同与奖励，对于员工来说，这将是莫大的工作动力，即使你给予的只是一丝淡淡微笑，却也能从员工那里收获一份额外的效益。

经理人总是强调执行力，既然你已经认识到了其中的奥妙，你就应立即去做。所以，请你立即给予员工认同吧，请你立即给予员工奖励吧，请你立即给予他们快乐，给予他们激情，给予他们一切可以推动企业发展前进的“工具”！

本书结合国内外知名企业的奖励方法，并着重依据中国本土企业的生存环境及发展特点，归纳并总结出适合我国企业奖励制度的几百条方法及建议。

希望它们能够给广大经理人朋友一点启示与帮助，从而使你在复杂而繁琐的企业管理工作中得到些许舒心与惬意，并最终找到人性化管理中那把最简易却最有效的万能钥匙。



目 录

第一大法宝：人性化的奖励方法



企业的管理者常常把“人性化管理”作为工作的目标,他们管理的对象是员工,那么如何让员工成为推动事业前进的动力而不是成为绊脚石,就成了管理者不得不用心思考的难题。

其实,这道难题的答案很简单,就是“以人为本”。

管理工作需要以人为本,而奖励更需要“以人为本”。让员工得到自己在感情上和实际生活中最想得到的东西,比起被动地接受你的奖励更加具有实效性。爱因斯坦就曾说过:“感情和愿望是人类一切努力和创造的背后动力。”

人性化奖励是从精神奖励和物质奖励中筛选、升华而来,它既包括一些具体的奖励措施,又包括一些奖励的原则方法和技巧,是总经理奖励员工的最优选择。

人性化奖励可以满足员工各种感情和愿望的需求,从而提高员工对企业的归属感、依赖感、期盼感,挖掘员工身上最大的价值潜力,从而推动企业发展。

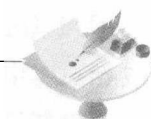
1 关心员工孩子的学习情况	002
2 安排一个午睡的地方	003
3 优化工作安排	004

4 人性化的办公环境	006
5 设立一间家属接待室	007
6 员工食谱	009
7 设立升职等级机制	010
8 给予员工权利	012
9 设立一块意见栏	013
10 为孩子请保姆	015
11 节约的回报	016
12 把员工的生日当大事	018
13 弹性工作制	019
14 替员工工作一天	021
15 额外的体检	022
16 加油卡的便利	024
17 鼓励员工拼车上班	026
18 加班后的奖励	027
19 公车使用权	028
20 开辟竞争“场地”	030
21 给员工理想	032
22 告诉员工怎么办	034
23 成员的“生日”	035
24 老员工的周期性休假	037
25 聘请营养专家	038
26 音乐带来的放松	040
27 帮员工设定目标	041
28 对推荐人的奖励	043
29 向员工道歉	044
30 职业规划的指引	046
31 为员工按摩	048
32 聘请专业理发师	049
33 工作时间小憩一会	051
34 让出差更轻松	052

35 办公室内的运动	054
36 交通卡的意义	055
37 给员工配辆通勤车	057
38 问问员工想要啥	058
39 “百宝箱”的慰问	060
40 让市场决定收入	061
41 员工的退休计划	062
42 允许员工兼职	064
43 征询好建议	065
44 去医院看望员工	067
45 欢迎员工归来	068
46 适当减轻工作量	070
47 给员工申辩的机会	071
48 帮助新员工	072
49 孩子的礼物	074
50 一个企业幼儿园	075
51 调动岗位	077
52 帮员工做点小事	078
53 给员工们配一个“秘书”	080
54 聘请心理医生	081
55 奖励戒烟	082
56 从礼品单上挑选	084
57 请员工家属吃顿饭	085
58 刻着员工名字的奖品	087
59 旅游时给员工带礼物	088
60 充当新员工的参观向导	089
61 对体育爱好的支持	091
62 挑选喜欢的工作服	092
63 突然性休假	093
64 当员工的旅游向导	192
65 突然出现在员工婚礼现场	097

66 请员工当“考官”	098
67 启用专家型员工	100
68 欢迎新人的聚会	101
69 奖励认错	103
70 针对团队的方案	369
71 假期竞争游戏	106
72 效率奖励	107
73 按销售额奖励	108
74 巧发“另一包”	109

第二大法宝：精神上的认可和鼓励



员工有时很想得到企业管理者对其精神上的认可与支持,这种需求的欲望甚至比获得物质奖励更加强烈。

当人们的生理和安全需要这些物质需求得到相当的满足时,社会需要便占了主要地位,他需要和别人进行交往,避免孤独。希望与同事和好友和睦相处,需要自尊和受别人尊重。而作为几种需要的最高层次自我实现需要,则驱动着无数成功者做大做强,勇往直前。

因此,当一个人的需要已上升到精神层面时,他所蕴含的能量决非物质需要所能同日而语。总经理需要做的就是通过改进在日常工作中与员工接触的方式方法以及设立一些奖项,在精神上关注他们、认可他们、鼓励他们、支持他们,从而利用这件法宝激励员工推动企业前进。

1 “你真棒”	114
2 拍拍肩膀	115
3 在文件上表达你的钦佩	116
4 把感谢信放入档案中	118
5 登门拜访	119
6 直呼其名	121

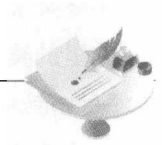
7 广告“明星”竟是员工	122
8 赠送一张自己的名片	123
9 找员工谈谈心	125
10 多一点热情	126
11 问一声好	128
12 来点微笑吧	129
13 让员工“触摸”到你	131
14 一起参加体育比赛	132
15 召开表彰大会	134
16 选一篇文章	135
17 请员工吃顿饭	137
18 关键时候拉一把	138
19 参加课程学习	140
20 轮流当领导	142
21 原谅他们的错误	143
22 一张温馨的便签	145
23 发封电子邮件	146
24 摘抄格言	148
25 给员工核心客户名单	149
26 为员工做首诗	151
27 巧发电子贺卡	152
28 亲手制作贺卡	154
29 壁画的妙用	156
30 亲力亲为	157
31 给员工加点分	159
32 不忘关怀感化	160
33 让员工去听演讲	162
34 员工当“老师”	164
35 员工当“督察”	165
36 汇报工作的机会	167
37 爱情的力量	169

38 “名人墙”效应	170
39 帮员工洗车	172
40 给员工做顿饭	173
41 设立员工家庭奖	175
42 设立流动奖	176
43 到公共食堂用餐	178
44 举办庆功宴	179
45 举办歌唱比赛	181
46 在客人面前给予尊重	183
47 利用你的领导	184
48 包容员工	186
49 给员工爱人写封感谢信	187
50 在每个办公室设立便贴栏	189
51 创办内刊	191
52 利用城市的报纸电视	192
53 制作一本相册	194
54 发布彩色宣传单	195
55 参加高层聚会	197
56 组织一场交流会	199
57 忆苦思甜	200
58 配合员工的想法	201
59 跟员工一起讨论	203
60 给个头衔	204
61 给员工起个外号	206
62 传统假日活动	207
63 对员工报以热烈掌声	209
64 季度聚餐	210
65 开一瓶香槟酒	212
66 来项民意调查	213
67 用 DV 拍摄短片	215
68 给员工配一个“老师”	216

69 让员工当“飞虎队”	218
70 设立销售冠军奖	219
71 出席慈善活动	221
72 亲手给员工泡杯茶	223
73 请员工喝杯咖啡	224
74 赴宴时带上员工	225
75 鼓励员工参加协会	227
76 亲手将薪水交给员工	228
77 设立生产能手奖	230
78 设立售后服务楷模奖	232
79 设立金点子奖	233
80 每月明星员工	235
81 年度明星员工	236
82 请员工当顾问	237
83 设立进步奖	239
84 办公室中变风水	240
85 用名字命名奖项	242
86 一座面熟的雕塑	243
87 跟员工合影留念	245
88 把员工“收”到年鉴中	246
89 台历中的“明星”	248
90 带家属一起去野餐	249
91 代表企业去开会	251
92 加入一个俱乐部	252
93 亲笔画像	253
94 失意时的鼓励	255
95 富有激情的任务	256
96 设立安全生产先进奖	258
97 个性胸卡	259
98 今天属于你	261
99 设立全勤奖	262

100 展现才智的机会	264
101 带员工一起去 K 歌	266
102 屏保也可用	267
103 办公桌上的照片	268
104 一项刺激的运动	270
105 员工间的建议反馈	271
106 食堂中的艺术品	273
107 请员工到家里做客	274
108 放手不管	276
109 在介绍时表扬一番	277
110 认真倾听员工的倾诉	279
111 时刻保持联系	280
112 定期回答员工的问题	281
113 转告表扬	283
114 “汇报”企业工作计划	284
115 把荣誉印在名片上	286
116 接触社会关系的机会	287
117 美食诱惑	288
118 健身卡行动	290
119 轮流去当志愿者	291
120 认可员工的亲属	292
121 拥有自己的名片	294
122 整理办公桌	295
123 一棵属于员工的树	296
124 在食堂安电视	298

第三大法宝：实物与金钱奖励



实物与金钱奖励是奖励办法里面方法最直接的奖励措施,它是以物品和金钱最为奖励员工的主要工具,往往能够直接刺激员工的感官享受和心理满足。

如果说人性化奖励和精神奖励是上层建筑的话,那么实物与金钱奖励就应该是它们的基石。时至今日,实物与金钱奖励仍然发挥着巨大而积极的作用,它所带来的影响力直接关系到企业能否在短时间内展现快速发展的能力。

所以,总经理要利用这件法宝去激励你的员工为企业创造更大的效益回报。

1 赠送一本好书	302
2 订阅期刊杂志	303
3 一些小挂件	305
4 别具趣味的礼物	306
5 送一套纪念邮票	308
6 四个轮子的代步工具	309
7 送给员工爱人的礼物	311
8 提供各种优惠券	312
9 一台笔记本的诱惑	314
10 两性饰品	315
11 奖励车位	317
12 亲手栽的盆景	319
13 奖金最实惠	320
14 发放购物小票	321
15 股票的价值	323

16 抽奖发奖品	324
17 年终奖金换个发法	326
18 兜里的奖品	328
19 一件特制 T 恤	329
20 随手拿起的礼物	331
21 替员工买单	332
22 开张支票	333
23 现场奖金奖励	335
24 奖励账款收益	336
25 内部发行兑换奖券	337
26 工资设立上浮比例	339
27 将自己的薪水奖给员工	340
28 设立“奖金库”	342
29 喜爱的老产品	343
30 以员工名义捐款	344
31 设立奖品库	345
32 赠送一些“洋货”	347
33 发彩票	348
34 统一的公文包	350
35 一辆折叠自行车	351
36 一把舒服的座椅	352
37 键盘与鼠标垫	354
38 一座定制的奖杯	355
39 一束鲜花	357
40 送球赛门票	358
41 写本关于员工的书	360

第一法宝

人性化的奖励方法

企业的管理者常常把“人性化管理”作为工作的目标,他们管理的对象是员工,那么如何让员工成为推动事业前进的动力而不是成为绊脚石,就成了管理者不得不用心思考的难题。

其实,这道难题的答案很简单,就是“以人为本”。

管理工作需要以人为本,而奖励更需要“以人为本”。让员工得到自己在感情上和实际生活中最想得到的东西,比起被动地接受你的奖励更加具有实效性。爱因斯坦就曾说过:“感情和愿望是人类一切努力和创造的背后动力。”

人性化奖励是从精神奖励和物质奖励中筛选、升华而来,它既包括一些具体的奖励措施,又包括一些奖励的原则方法和技巧,是总经理奖励员工的最优选择。

人性化奖励可以满足员工各种感情和愿望的需求,从而提高员工对企业的归属感、依赖感、期盼感,挖掘员工身上最大的价值潜力,从而推动企业发展。

1 关心员工孩子的学习情况



作为一名管理者,你应当了解员工最关心的是什么。他们除了每天在企业的工作之外,其余的时间莫过于对于家庭的经营,而其中,对子女的教育是每位父母最重视的任务。毕竟,孩子是未来的花朵,代表着一个家庭的憧憬,父母的精神寄托。

在日常生活中,我们发现,几乎所有的父母对于自己孩子的学习情况都是非常关心和重视的,甚至亲戚朋友见面也都会谈到孩子的学习情况。当然,这种关心和谈论在企业管理中,是非常少见的。我们很难看到一位经理人会关心员工的家庭情况,更何况员工孩子的学习情况。

过去形同陌路的官僚管理作风的学习情况。在今天已经是企业发展的障碍,如今,最有利于企业形成一种基业长青文化体系的表现形式就是亲近员工,关心员工,这里面就包含着对于员工子女学习情况的关心。

你可以设想一下,当你的员工知道身为上司的你对自己关心的问题也很关心,甚至了如指掌时,你在他们心中的形象就绝不会是一个冷酷无情的“机器”,他们必然对你产生一种敬意,也许你还会听到他们在背后说:“我们经理人可好了。”

值得注意的是,当这种情形出现的你的企业中时,就意味着你的企业有着别人无法企及的活力和向心力,你所要做的,就是加以利用和珍惜。

【实施建议】

- ①在与员工沟通时,具体了解一下孩子的各项学习情况,或者通过第三人了解,然后当你碰到这名员工时,你可以笑着对她说:“听说你儿子(女儿)学习不错。”
- ②向你员工讲述自己孩子们学习情况,并聆听他们的看法。
- ③经常买些学习用品送给员工,或见到员工的孩子时直接送给他们,并勉励他们要好好学习。

【寄语总结】

一名总经理如果把员工的孩子视同己出,把无微不至的关怀传递给他们,那么你的员工也将把企业当成自己的家。这正是每一位管理者求之不得的管理境界,也是企业树立文化不可缺少的基石。

奖励名称：关心员工孩子学习情况

物质投入：☆☆☆☆☆

情感投入：☆☆☆☆☆

激励效果：☆☆☆☆☆

价值回报：☆☆☆☆☆



【适用名单】

2 安排一个午睡的地方



每个人的生物钟是有规律的,这种规律带有一定的共同点。比如每个人经历了一上午紧张而忙碌的工作后,中午往往就会感到困倦,进而会影响到下午的工作情绪,其实这一点经理人,特别是年纪稍大一点的经理人更有体会。

美国太空总署的科学家有研究发现,24 分钟的午睡,能够有效地改善驾驶员的注意力与表现。《活力睡眠》一书的作者马恩指出,午睡能帮助人集中注意力,并做出正确的决定。

研究也显示,需不需睡午觉的确有个别差异,不是每一个人都有强烈的午睡要求。如果你的生理反应倾向小憩片刻,那么就让自己休息一下,而不是一味压抑自己的困意而在下午昏沉几个小时。

经理人长期从事的主要是脑力劳动,同样,许多办公室的员工也是这样,还有一些员工从事的是体力劳动,经过几个小时的连续工作身体更容易疲乏。所以,每到中午午休时间,员工们比经理人更渴望获得小憩的机会。可是,问题的关键在于许多企业并没有给员工提供一个可供睡午觉的地方,员工们只能强忍着疲倦继续着下午的工作,这无疑会对工作效率产生一定影响。

奖励员工更应该考虑到员工的实际需求,而不仅仅是在形式上的。所以,不妨给员工提供一个可以午睡的地方,让他们在适当的休息后更好地工作。