

大公司用薪酬激励 小公司用奖金鼓励

一本总经理提高员工热情、有效激励员工的实用教科书
一部总经理完善奖励制度、打造软实力的薪酬管理大法

薪酬与奖金是最划算的投资
薪酬是敬业的“朋友”，奖金是忠诚的“伙伴”

薪酬是敬业的“朋友”
奖金是忠诚的“死党”

DaGongSiyongxinchoujili
XiaoGongSiyongjiangjinguli

周伟光◎著

薪酬能够让企业变成员工心目中的家，奖金亦能点燃激情，
使员工在精神与物质上获得双重满足。

中国言实出版社

大公司用薪酬激励 小公司用奖金鼓励

周伟光◎著

 中国言实出版社

图书在版编目 (CIP) 数据

大公司用薪酬激励, 小公司用奖金鼓励 / 周伟光著.
— 北京: 中国言实出版社, 2013.6
ISBN 978-7-5171-0135-2

I. ①大… II. ①周… III. ①企业管理 - 工资管理
IV. ①F272.92

中国版本图书馆 CIP 数据核字(2013)第 107229 号

责任编辑: 郭江妮

出版发行 中国言实出版社

地 址: 北京市朝阳区北苑路 180 号加利大厦 5 号楼 105 室

邮 编: 100101

电 话: 64966714 (发行部) 51147960 (邮 购)

64924853 (总编室) 64963107 (三编部)

网 址: www.zgyscbs.cn

E-mail: zgyscbs@263.net

经 销 新华书店

印 刷 北京晨旭印刷厂

版 次 2013 年 6 月第 1 版 2013 年 6 月第 1 次印刷

规 格 710 毫米×1000 毫米 1/16 18.75 印张

字 数 265 千字

定 价 38.00 元 ISBN 978-7-5171-0135-2

目 M U L U 录

一、鼓励竞争,多劳多得:

让团队中的每个人都争当有功之臣

1. 竞争让公司充满活力	2
2. 领导观念就是公司利润	3
3. 工作是为了生活	3
4. 价值全靠自己拼来	4
5. 工资水平影响绩效	5
6. 团队和谐与竞争并不冲突	6
7. 把收入和业绩挂钩	7
8. 点滴功劳也要立刻奖赏	8

9. 忙碌培养出能人	9
10. 好领导带出好队伍	10
11. 让员工给自己打分	12
12. 每个人都有自己的目标	13
13. 制造工作中的危机感	14
14. 人才都是逼出来的	15
15. 任何人都不能逃离竞争	16
16. 对有成就者论功行赏	16
17. 让大家争当有功之臣	18
18. 奖励不当会使人变坏	19
19. 让员工找到自己的目标	20
20. 成就感激发人才创造力	21
21. 释放员工的潜力	22
22. 提振士气应因势利导	23
23. 激励手段因人而异	24
24. 给员工创造脱颖而出的机会	25

二、薪酬设计,恰到好处:

员工将“薪”比心才会更努力

25. 报酬要与制度均衡	28
26. 员工之利即我利	29
27. 不能只看盈亏	29
28. 薪水计算有讲究	30

29. 报酬四分法	31
30. 懂得舍小取大	31
31. 不玩“零和游戏”	32
32. 薪酬影响能力	33
33. 让员工将“薪”比心	33
34. 把握好加薪的幅度	34
35. 报酬上应“内外”有别	35
36. 能力是工资的唯一标准	35
37. 报酬不单是薪资	36
38. 起薪适度有原因	37
39. 起薪高低先看供求	37
40. 对应聘者保持弹性	38
41. 对跳槽者用参照法	38
42. 不能忽视整体平衡	39
43. 凡事量力而为	39
44. 薪金也要常“体检”	40
45. 加薪也有妙招	41
46. 让员工明白为什么涨工资	41
47. 小数目加薪是种侮辱	42
48. 员工需求不是主要因素	42
49. 钱多钱少有原则	43
50. 人才也会贬值	44
51. 找出原因才能“保值”	44
52. 不关注等于不作为	45
53. 走出薪酬误区	46

54. 用公平提高满意度	46
55. 高工资确是激励的有效手段	47
56. 高工资是把双刃剑	47
57. 多种多样的年终奖	48
58. 给年终奖订指标	49
59. 年终奖是强化手段	49
60. 薪酬就是沟通	50
61. 破釜沉舟加薪法	51
62. 周而复始地激发	52

三、奖有其道,相得益彰:

有效的激励确保大家干劲冲天

63. 有的放矢才叫激励	54
64. 确保每一项激励都有效	54
65. 一面严肃,一面灵活	55
66. 激励要严守三原则	55
67. 小心兴奋过度	56
68. 善待员工,绝处逢生	57
69. 先例并不好开	58
70. 不能像雾像雨又像风	58
71. 低调胜过高调	59
72. 何必偷偷摸摸	60
73. 不能激励唱反调	60

74. 沟通要照顾他人的心情	61
75. 奖赏激励最常见	62
76. 了解教育与薪酬的关联	62
77. 物质激励离不开人情味	63
78. 通过奖励发现乐趣	64
79. 人性与细节的化学反应	64
80. 根据需求选择方式	65
81. 奖励程度要对称	65
82. 随时随地奖励	66
83. 永远充满期待	67
84. 坚决扼制消极需求	67
85. 精神需求更重要	68
86. 顾多而不顾少	68
87. 明奖正在褪色	69
88. 暗奖玩的是心理	69
89. 明暗结合,各取所长	70
90. 看重员工的表现	71
91. 奖励可以不花钱	71
92. 保证奖赏的“含金量”	72
93. 实行个人奖励制度	72
94. 奖励中的定分与变分	73
95. 奖励有时会有反效果	74
96. 明确奖励内容	75
97. 奖励要秉持“二公”	75
98. 努力与奖金成正比	76

99. 员工是否重视薪酬	77
100. 审慎研究工时	78
101. 不搞计算难度高的计划	78
102. 没有标准等于空谈	79
103. 使员工建立信心	79
104. 莫把奖励变“祸首”	80
105. 利益可能让奖励变质	81
106. 激励不能仅凭脑发热	81
107. 忽视精神建设很可怕	82
108. 单靠汽车房子留不住人才	83
109. 轮流坐庄失去意义	83
110. 不要只等低落时	84
111. 奖励带来长远价值的人	85
112. 奖励实用性的创造人才	85
113. 奖励那些敢于冒险的人	86
114. 奖励办事果断的部门主管	87

四、完善机制,健全规则:

奖赏谁,赏多少,必须按规矩办事

115. 创造良性的竞争环境	89
116. 制度决定一切	90
117. 绝不亏待一起打天下的兄弟	91
118. 给员工足够的机会	92

119. 人才价值是定薪标准	93
120. 建立激励计划并执行下去	94
121. 激励计划要简单易行	95
122. 形成有效的激励系统	96
123. 给幕后英雄露脸的机会	98
124. 使员工保持最高的工作效率	98
125. 激励要有分寸有节制	100
126. 哪些是无效的激励手段	101
127. 制订目标要恰如其分	102
128. 只奖不罚会让更多人不满意	103
129. 别委屈有功劳的老实人	104
130. 奖励能人的九大策略	105
131. 奖励不当就变成了歧视	106
132. 留住最佳业绩贡献者	107
133. 怎样奖励加班的员工	108

五、煽情激励, 奔头十足:

“精神薪资”唤醒员工的主人翁精神

134. 喊口号要看阶段	111
135. 热情需要“一把火”	111
136. 小心“金钱至上”	112
137. 高奖金就是高隐患	113
138. “精神薪资”易被忽视	113

139. “精神薪资”测量法	114
140. 从精神上提高层次	115
141. 激励表现一般的人	116
142. 没有比勤恳更值得赞扬	116
143. 莫让障碍遮住眼	117
144. 发现小事背后的大意义	118
145. 兴奋之后是努力	118
146. 给人欢乐的娱乐激励	119
147. 沟通式激励法	120
148. 发问式激励法	121
149. 授权式激励法	121
150. 参与式激励法	122
151. 期望式激励法	122
152. 层次式激励法	123
153. 宽容式激励法	124
154. 影响式激励法	124
155. 检查式激励法	125
156. 了解福利激励的优缺点	125
157. 常见的十种激励技巧	126
158. 让员工看到美好愿景	127
159. 利益刺激厚黑法	128
160. 注重“小恩小惠”的积累	129
161. 激励不能斤斤计较	129
162. 利益激励必须适度	130

六、绩效考核,有法可依:

一切奖赏与激励都要靠业绩说话

163. 考核究竟考什么	132
164. 只有绩效考核还不够	133
165. 绩效管理要走出误区	134
166. 合理考核可以产生绩效	135
167. 考核是为了发现人才	136
168. 实行考核要有下属的参与	137
169. 以能力为主要考核指标	138
170. 把具体工作量化	139
171. 确定考核期限	140
172. 完整的工作检验水平	141
173. 找到绩效下降的真正原因	141
174. 独特的岗位分析法	143
175. 保证考核的严肃性	144
176. 将工作态度纳入考核之中	145
177. 以工作实绩鼓舞干劲	147
178. 考核不要墨守成规	148
179. 判断业绩考评中的误差	149
180. 走出业绩管理评估的泥潭	151
181. 别让个人因素影响了评估	153
182. 归根到底在于用人制度	154

183. 考核要公私分明	155
184. 不要趁机给人“穿小鞋”	156
185. 给员工一个改正的机会	157
186. 及时解雇不称职的员工	158
187. 薪水高不能成为辞退的理由	159
188. 用人不要只看考核表	161

七、业绩评价,公正客观:

成功的绩效面谈有助于增加员工的满意度

189. 考评不能跟着感觉走	164
190. 制订切实可行的标准	165
191. 掌握考评的几点技巧	166
192. 兼备回顾性与展望性	167
193. 关注员工的实际贡献	169
194. 给员工评价要客观公正	170
195. 平等不等于均等	171
196. 去除偏见去看员工	171
197. 增加满意度,关键在公平	172
198. 掌握正确的评价方法	173
199. 评价不能感情用事	175
200. 及时发现员工认为不公平的地方	176
201. 充分肯定努力工作的员工	177
202. 进行成功的绩效面谈	178

203. 与员工坦诚相见	180
204. 通过有效沟通联络感情	180
205. 善于在沟通中倾听	181
206. 用心听取下属的建议	183
207. 下属如何争取应有的权利	184
208. 了解引发抱怨的具体原因	185

八、福利设计,留住人心:

福利是薪酬的另一种支付形式

209. 设计有效的福利方案	190
210. 福利是薪酬的另一种支付形式	191
211. 要把人放在第一位	192
212. 工作稳定,人心就稳定	194
213. 关注下属的工作环境	196
214. 让员工享受创新的乐趣	197
215. 环境自由才有创造力	198
216. 创造一流的硬件	199
217. 营造健康的工作氛围	200
218. 让员工享受充分的自由	202
219. 公司应该是一个自由交流信息的场所	203
220. 找出影响下属身心健康的原因	205
221. 好心情最具感染力	206

九、利益分享,重奖功臣:

把“财散人聚”的精神贯彻执行到底

222. 重金之下必出能人	209
223. 有成就者论功行赏	210
224. 工资要高于社会标准	211
225. 留住最佳业绩贡献者	212
226. 与员工分享利益	214
227. 金钱上做出一点牺牲是必要的	215
228. 让能人先富起来	216
229. 把公私利益捆绑在一起	217
230. 善待员工,绝处逢生	218
231. 奖金分配要奖有所值	220
232. 给能干者暗送红包	221
233. 暗奖的三个作用	222

十、物质奖励,不拘一格:

“小恩小惠”让组织激励更有人情味儿

234. 设立全勤奖	224
235. 赠送一本好书	225

236. 订阅期刊杂志	227
237. 现场奖金奖励	228
238. 奖励账款收益	229
239. 内部发行兑换奖券	230
240. 工资设立上浮比例	231
241. 将自己的薪水奖给员工	232
242. 效率奖励	234
243. 设立“奖金库”	235
244. 一台笔记本的诱惑	236
245. 时间计算器	237
246. 奖励车位	239
247. 亲手栽的盆景	240
248. 奖金最实惠	242
249. 发放购物小票	243
250. 针对团队	244
251. 股票的价值	246
252. 一台数码相机	247
253. 抽奖发奖品	249
254. 公费旅游	250
255. 一些小挂件	252
256. 别具趣味的礼物	253
257. 送一套纪念邮票	254
258. 奖励汽车	256
259. 设立奖品库	257
260. 赠送一些“洋货”	259

261. 金银质胸针	260
262. 统一的公文包	261
263. 一辆折叠自行车	262
264. 巧发“另一包”	263
265. 提供各种优惠券	265
266. 假期竞争游戏	266
267. 年终奖金换个发法	267
268. 兜里的奖品	269
269. 一件特制 T 恤	271
270. 随手拿起的礼物	272
271. 替员工买单	274
272. 一间办公室	275
273. 一部智能手机	276
274. 开张支票	278
275. 按销售额奖励	279
276. 喜爱的老产品	280