

MBA案例：雅芳对人才永不吝啬 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

[https://www.100test.com/kao\\_ti2020/159/2021\\_2022\\_MBA\\_E6\\_A1\\_88\\_E4\\_BE\\_8B\\_EF\\_c70\\_159120.htm](https://www.100test.com/kao_ti2020/159/2021_2022_MBA_E6_A1_88_E4_BE_8B_EF_c70_159120.htm)

雅芳（中国）有限公司相对于许多制度性很强的外企来说，是个很“人性化”的公司，其用人机制可归结为4点：1．保留人才下本钱：雅芳在1998年由直销转型时，曾一度陷入危机，为留住人才，在寻求解决问题的方案同时，公司引入住房福利并为关键员工提供优厚薪酬。这使它在最艰难的1998年，人才流动率只有14.9%，保持了在人才市场上的竞争力。2．投资于人不吝啬：雅芳对刚毕业大学生的培训长达1年，而见习人员的培训也有6个月，通常送他们到国外学习EIBS和其它各种MBA课程，亦可选择攻读其它与工作相关的课程，费用全部由公司支付。来源：[www.examda.com](http://www.examda.com) 3．奖励成绩不小气：雅芳对员工的奖励在业界是罕有的，每年评选全球销售奖得主和CEO奖励计划得主，最高奖金相当于3年的工资，这在人才市场上颇具竞争力。4．鞭策激励不松劲：雅芳推行PDP（绩效发展计划），其绩效考核精细到1分，定期对员工的工作目标和实际表现、成绩作出评价，对经理人员的考评尤其严格，不单看业绩，还看是否有效使用PDP工具考评下属，形成共识并以书面形式表达等，若在总体满意程度之下，不发奖金，亦不涨薪，而以违规方式，比如以不正当方式促销产品提升业绩，扰乱市场，影响公司长远利益的，视情况严重程度给予停薪停职或降薪降职处理。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 [www.100test.com](http://www.100test.com)