

警惕你捆住了员工赚钱的手脚 PDF转换可能丢失图片或格式
，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/288/2021_2022__E8_AD_A6_E6_83_95_E4_BD_A0_E6_c123_288572.htm 员工不愿为公司挣钱，甚至害怕挣钱，这种怪事有没有呢？我的一个朋友曾经是一家中国的国有金融公司的交易员，她说前些年最痛苦的时间是每年年底，这个时候公司要考核一年的业绩，这个时候，她们就要做一些手脚，本来手里的股票债券肯定挣钱的，可是她不得不买进一些垃圾债券，抛售那些赚钱的股票债券，就是千方百计少赚点钱，着意降低自己的实际业绩，这到底怎么回事？原来，这些交易员来年的考核目标是根据今年的利润来定的，如果今年多些，明年的利润指标就要高些，万一明年的行情不好，业绩不行，没法公司交代，自己很难在公司混下去，再说，即使利润指标增加了个人的收入不会增加，还不如未雨绸缪，把指标降下来，自己落得轻松，收入又不会减少，不得不用稀释利润的办法保护自己，所以即使再好的行情，不得不忍痛割让，放弃到手的利润。更要命的是业绩在管理人才选拔方面，只是多种主要考虑因素中的一种，很多时候业绩，往往不突关系，有些人业绩不好关系好照样升官发财。业绩也不是报酬的主要依据，级别(如科级,处级等)才是最重要的，所以，交易员即使干得再好，收入也上不去，还不如不干，少干，而那些有很高级别的人，整天在办公室，不做什么事情，往往收入丰厚。年度分红,奖金这样的利益激励又微不足道,不管业绩再好，每年不超过2万，这对于中国庞大的证券交易市场来说，相对个人的工作努力程度来说，实在微不足道。而国外的许多交易员根据利润来分

红的，收入非常丰厚，怪不得她们没有什么干劲了。实际上，这种赔本做买卖的做法在其他一些企业一样盛行。小李是大学刚毕业，进了一家跨国公司做销售代表，根据公司的薪酬制度，月薪3000元，销售定额是5万，超过的按3%提成，只有完成任务才能拿到全额工资，没有想到过了3个月，轻易地完成了任务，过了半年还有了高额提成，收入一下子超过了销售经理，结果，经理没有跟他商量，把他的任务提高到8万，硬是把他的收入降下来了。小李跟他理论，经理说能者多劳嘛，看到这种情况，跑销售也不积极了，甚至一些到手的客户也继续发展下去了，害怕销售又要提高了，又要提高任务，收入还上不去，后来只好跳槽到另外的一家公司。这两个人都是一样，不能放开手脚去赚钱，能够轻易到手的钱却没有到手，真是可惜，但他们制度所逼，不得不如此，因为他们为公司带来好处的同时，给个人带来的反而是坏处。损失最大的当然拿两家公司，公司毕竟损失了大部分利润。利润就是公司的血液，生存的资本。不合理的制度造成了他们不愿为公司挣钱。企业就是追求利润的组织，它的持久成功建立在持久的利润上。企业的持久利润建立在个人对利润的追求上，只有把企业利益与个人利益结合起来，企业才有成功的希望，唯有让公司利益与个人利益联系起来，人们才会真正关心企业的利益，才能改变人们对企业的态度，只有人们彻底改变对企业态度，改变对自己的工作态度，改变自己的思维方式，改变自己的工作方法，改进工作效率，最后改进公司的经营水平，提高企业的竞争力。如果制度迫使人人害怕利润，害怕挣钱，不敢挣钱，甚至千方百计挖企业墙角为自己牟利，即使世界最强大的组织，也经不起长时间的折腾

，最后死去。明朝是中国最强大王朝之一，明末人口达一个亿，军队几百万，东北的满族人口才一百万，军队不过40万，为什么打败了？因为明朝先把自己弄得虚弱不堪，没有谁为朱家王朝干活了，这样军队能够打赢满清吗？明朝的糟糕制度首先打败了自己。企业要把员工变成自己的伙伴，而不是敌人。当你把员工当成伙伴，就会发挥很高的积极性。没有高的积极性，就不能发挥潜能。真正优秀的制度不仅能把天赋最优秀的人培养成优秀的员工，而且能把天赋最差的人培养成好员工。同样一个差的制度,最优秀的人可能变成一个碌碌无为的家伙，甚至自己的敌人.唯一的办法是放手让你的员工能够凭借自己的聪明才智和你一起发家致富，共享成果，让他们以挣钱为乐，他们给企业的回报也会惊人的。解放员工赚钱的热情吧。 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