人力资源经验分享之鼓舞员工士气的秘密人力资源管理考试
PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/538/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c37_538460.htm 保持员工积极性高涨的武器看来很简单：让员工感到满意和被尊重的企业文化，对企业需要的行为及时奖励，对员工进行合理的回报。但是，说起来容易，做起来难，这对企业的管理基础和水平的要求非常高，需要长期的摸索和修炼，并持之以恒。神奇的企业文化对十年来影响美国企业最重要的因素的研究结论是：一个特定的企业文化决定了企业的绩效。/百考试题/收集/实际上，大多数美国的IT企业费心保持的各种神奇的文化是吸引和保留优秀员工、创新和高绩效水平的关键因素，企业文化的建设是首席执行官的主要任务之一。美国SAS软件研究所在软件劳动力紧缺的情况下，保持了仅4%的流动率（平均水平为20%）。在问到原因的时候，员工们回答：他们受到独特的奖励在工作中有充分的机会使用最新和最先进的设备，在承担的项目中有许多吸引人的变化，与他们共事的员工有多么好，有多么聪明。组织对他们有多么关怀，多么欣赏。虽然，SAS研究所也支付很高的薪资，但是，并没有提供股权、红利的待遇，在这样一个人们有机会通过认购股权进而成为百万富翁的行业里，SAS保留人才的关键因素在于提供了一个工作是乐趣的环境，并用这个文化留住了他们。正如SAS公司一名员工指出的，乐趣是在一个人们能发挥其才智和技能的地方，在一种人与人能相互尊重的氛围中工作。企业文化和员工工作绩效是密切相关的。只有强有力的企业文化的支持，才能保证员工长期的优秀表现。/百考试题/收集/虽然

，这些文化看来都不太符合常规，但实际上，正是这些承认人性中积极面、渴望成功和自我的需求，让员工闪耀如明星，而显得并不那么规矩的文化使一个个优秀企业也闪耀如明星。薪酬和奖励现在越来越多的人已经不把薪酬放在最重要的位置上去考虑了，而工作的挑战性、接触新科技的机会、事业机会、工作环境和培训机会的影响力都排在金钱之上。开瑞威尔是加拿大最大的高科技服务公司之一，主要为教育市场提供软件。该公司的员工满意度和顾客满意度都是非常高（分别为97%和95%）。很多薪水低于市场平均水平的软件工程师在公司待了五六年也不跳槽。该公司的主管，将公司的成功归因于他们创造了一个让员工兴奋的环境，在这里，员工感到他们的创意是受欢迎的。当然，并不是提供低于市场水平的薪水就是标准做法。薪酬和奖励的作用不仅仅是对员工贡献的承认和回报，还是一套公司战略目标和价值观转化为具体的行动方案，支持员工实施这些行动的管理流程。在利用薪酬作为激励时，/百考试题/收集/至少应该考虑以下3个问题：1. 员工对薪酬是否看重？看重什么样的薪酬支付方法？2. 能够建立薪酬和行为之间的明确联系（实际上，这一点是非常不明确的，尤其是当目标和行为在组织中并不明确，奖励仅仅是靠感觉进行时）。3. 假如前两个问题的回答是肯定的，那么公司需要提供多大的数额的奖励才能保证员工的绩效？要回答上面的任何一个问题，都非易事，这就说明了只有精心设计的薪酬体系才能起作用。成功的企业高水平的薪水、各种福利计划，都表明了对员工的尊重和承认，体现把员工与公司看做是一个利益共同体的理念。在美国最适宜工作的100家公司中，有31家公司提供全额带薪假期，26

家在公司内开设日托服务。 /百考试题/收集/而它们的雇员都认为自已得到了合理的回报。 具有创意的奖励计划也是这些公司保持员工高涨的工作积极性的一个制胜武器。 无论是口头表扬，还是100美金的奖励，及时性和大事张扬鼓励是奖励的基本经验原则。 "#F8F8F8" 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