

物质激励与精神激励

第四小组讨论汇报

李博与陈迪的讨论

汇报人：周鹏运

Ppt制作：邓国智

观点收集：刘澎俊 陆祖波

活动照片和提交：赖南辉



加薪

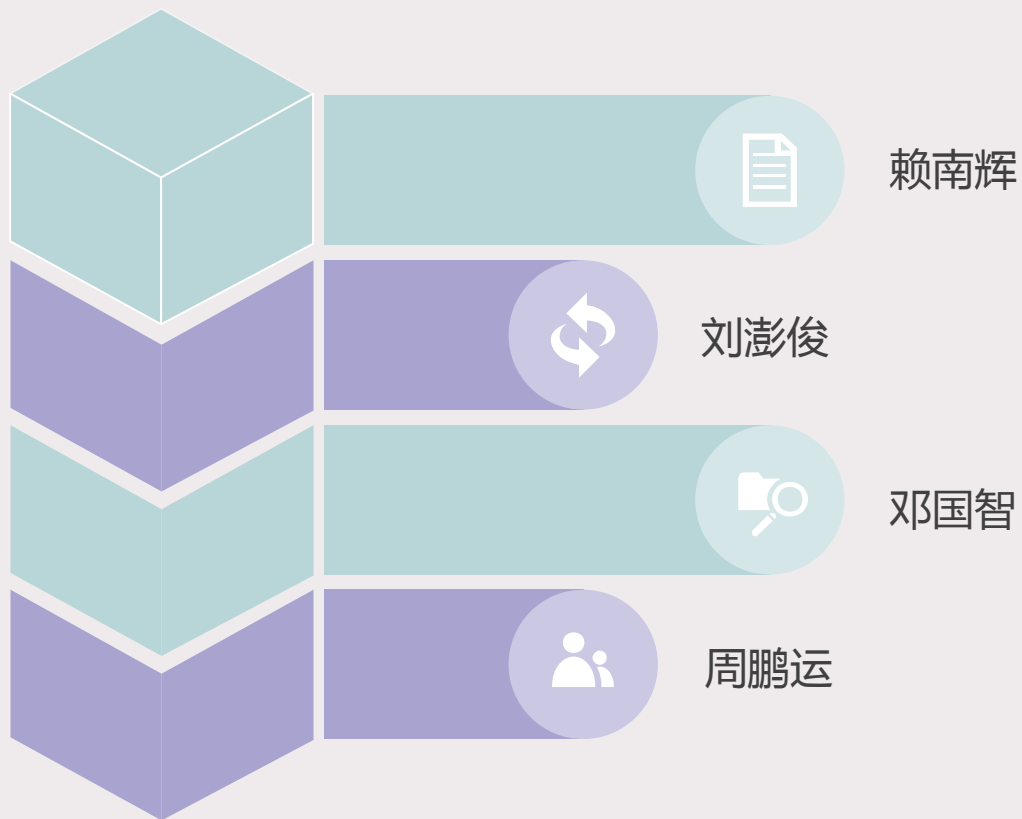
Or

提高工作挑战性

面对技术骨干正在流失的局面, 技术部主管要求增加他们的工资以留住人才; 而人力资源部主管却不认同此做法, 主张以挑战性的工作留住人才, 如果他们索取太多, 就让他们离去. 你认为谁的主张更可取? 为什么?

增加工作挑战性才是正解!!!

赞同人力资源部主管的意见



员工不满不在薪资

案例中做的调查显示，技术部骨干对工资收入并没有表示不满，而是认为企业的目标缺乏挑战性根本原因是对工作内容不满意，对工作的挑战性不满意。

贸然更改薪资不合理

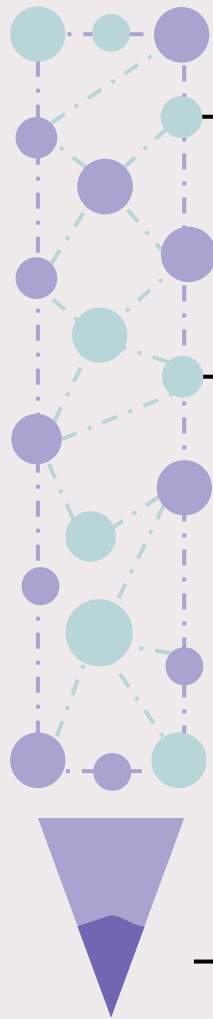
报酬制度虽然存在一定的问题，但是是有规可循的，不能因为对手抛出高薪，就擅自改变工资，其次工资薪酬已在市场上有竞争力，若擅自提高就会给公司带来额外的支出

钱不到位, 讲多白费

赞同技术部主管的想法



陆祖波



李博增加工资的做法
在目前更可取

因为目前的情况就是有竞争对手
以高薪挖人才。增加工作挑战性
并不是目前他们最需要的。

提高工作挑战性只是在后期工作中
满足骨干员工自我发展的需求



骨干加工资
其他人想法
可能出现的问题
如何解决

如果你赞同为骨干加工资，
那么你估计这部分人的工资提高后，
其他人会有什么反应？
可能会出现什么问题？
你准备怎么解决？

别人会作何感想 可能出现什么问题 如何解决

怎么想

其他人可能会出现心理不平衡,认为对骨干加工资是没有理由的



建立完善的报酬制度和晋升制度
将报酬与业绩挂钩
让其他人知道报酬构成合理
激发他们的积极性

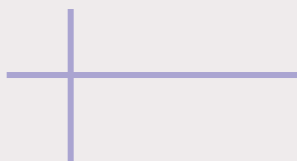
员工的工作积极性下降,
工作懈怠、态度不积极
甚至公司内部的氛围变差

出现什么问题

如何解决



金钱和挑战性 的平衡



金钱和挑战性的工作都具有激励的作用，
在管理中怎样发挥两者的激励作用？两者
之间怎样平衡？



怎样的激励作用, 如何平衡

金钱是物质基础
挑战性工作是精神激励

两者缺一不可, 互为补充

激励作用

赖南辉

刘澎俊

邓国智

周鹏运

陆祖波

如何平衡

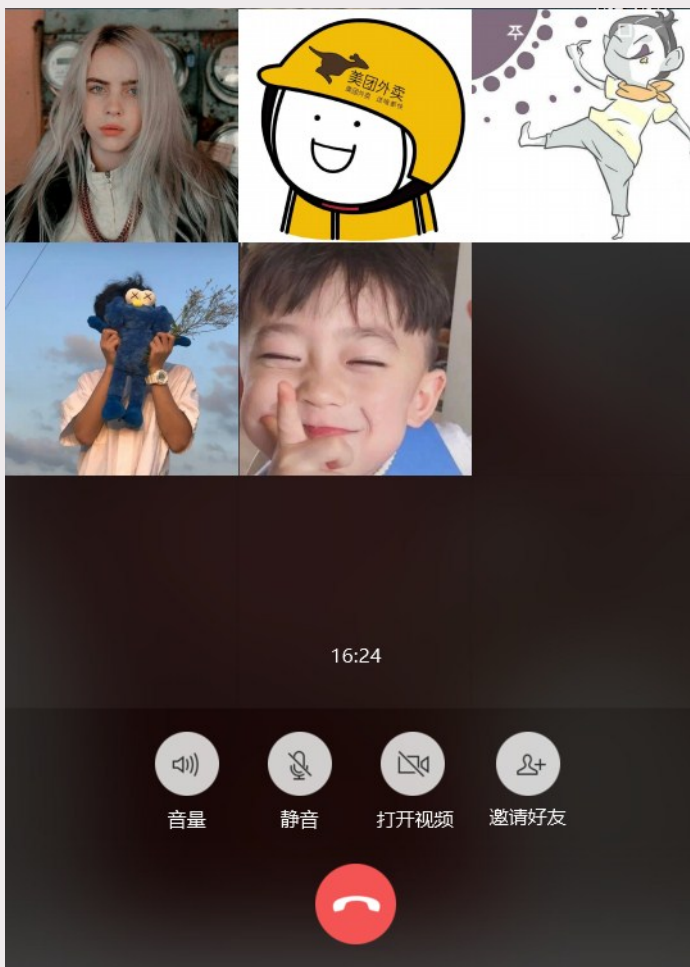
根据人们的需要去平衡金钱
与工作挑战性

对于物质需求大的员工,
侧重金钱激励。
对于期望取得工作成就的员工
侧重挑战性的工作

薪酬可以短期内提高员工的积极性
但挑战性的激励深度更大
维持时间更长

物质需求为基础
不断提高工作挑战性
来满足他们更高层的需要

讨论实况



- 1: 我认为技术部主管的主意更好; 技术部骨干在之前并未抱怨工资的问题, 而是工作没有挑战性, 他们离开的根本是对工作的不满意, 对工作的挑战性的不满意。
- 2: 若提高一部分人的工资, 其他人会有所不满, 可能会出现工作懈怠、态度不积极甚至同事之间关系变差, 影响氛围, 我会渐渐地提高大家的工资去解决这个问题。
- 3: 我认为应根据人们的需要去平衡金钱与工作性; 若职工对金钱已有强烈不满, 则应侧重从金钱方面去激励员工; 若员工因工作无聊而出现懈怠的情况, 管理者应从挑战性方面给予激励, 制衡好金钱与挑战性。

以下是新消息



- 1、我认为人力资源部主管的做法对。案例中做的调查显示, 7位高级管理人员对工资收入并没有表示不满, 而是认为企业的目标缺乏挑战性。由此可见, 巨石公司的报酬制度虽然存在一定的问题, 但并不是骨干流失的主要原因。
- 2、根据巨石公司的报酬制度, 员工的工资每一年都是根据同业的数字进行修改, 如果给部分人提高工资, 其他人可能会出现心理不平衡, 可能会是员工的工作积极性下降, 公司内部的氛围变差。我会选择改变报酬制度, 将报酬与业绩挂钩。
- 3、因人而定。对于物质需求大的员工, 侧重金钱激励。对于期望取得工作成就的员工, 侧重挑战性的工作。



- 1.李博增加工资的做法在目前更可取, 因为目前的情况就是有竞争对手以高薪挖人才, 而提高工作挑战性只是在后期工作中满足骨干员工自我发展的需求, 并不是目前他们最需要的。
- 2.其他人可能会不公平而闹情绪, 他们认为对骨干加工资是没有理由的。我的做法首先要尽量工资保密来维持平衡, 第二告知加工资的骨干要做出更多业绩证明自己。
- 3.前者是物质利益的激励, 后者是精神心理的激励。前者是基础的, 可以短期内提高员工的积极性, 后者的激励深度更大, 维持时间更长。所以在合理提高工资的前提下还要不断提高工作挑战性, 来满足他们更高层的需要。

汇报结束

感谢 观看

同学们下周见