

人力资源:奖惩制度制订的要点 PDF转换可能丢失图片或格式
，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/490/2021_2022__E4_BA_BA_E5_8A_9B_E8_B5_84_E6_c67_490378.htm 今年参与制定了一些管理制度，在制定制度的时候，我觉得奖惩制度最难，在制定的时候要求把握几个地方：1、奖励我们希望发生的事情，比如积极地选择重大的交易机会，为公司的发展提供建议等，奖励要重，有吸引力。奖励的东西一定明确，就像一则寓言，我们评价蜜蜂的成绩是酿造的蜂蜜，绝不是蜜蜂到多少花。2、惩罚的东西，要尽量少的，只对那些公司必须禁止的行为进行规定，而且制定一定能够定性和量化的标准和规定，惩罚的力度一定明确，不上一味从严从重。3、注意奖励和惩罚都上工作中的两个极端，我们希望现在奖励的东西成为公司日后的常态，惩罚的东西永远不发生。很多时候我们把握的并不是很好，指定的规章制度，只要没有达到奖励的标准就做惩罚，忽略了很多的时候，绝大多数人都是平庸的，每个人都多的时候都处在平庸的状态（包括我们都是），总有低落的时候，但这种状态仍然是可以胜任岗位的要求的。对于这个时候的工作看多惩罚的话，结果不言而喻，公司的工作氛围和人员流动率表现不怎样。4、做为第3点的补充，奖励的对立面并不是惩罚，因为很多的事情，在定性和定量的时候，存在很大的难度。在无法准确执行的时候，我们能做的最好办法，就是用奖励的方式避免发生这些事情，用惩罚的方式，吃力不讨好。5、在做惩罚制度的时候，不要做例外规定，这样的规定会降低制度的严肃性，影响效果。出现例外的时候做特别处理就可以了，做好沟通工作，而且这样处

理的时候，会显得很人性化。6、制定奖惩制度的时候，最重要的就是公平，公正，公开。老话了，但说的很对。另外，奖励的方式也要特别注意，这个决定了我们的制度所能取得的效果，奖励书面上的通行版都是固化的，明文写出来，这样的东西，在长期执行中，边际效益会减少。会被员工误看做福利。要和非固定的奖励配合！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