

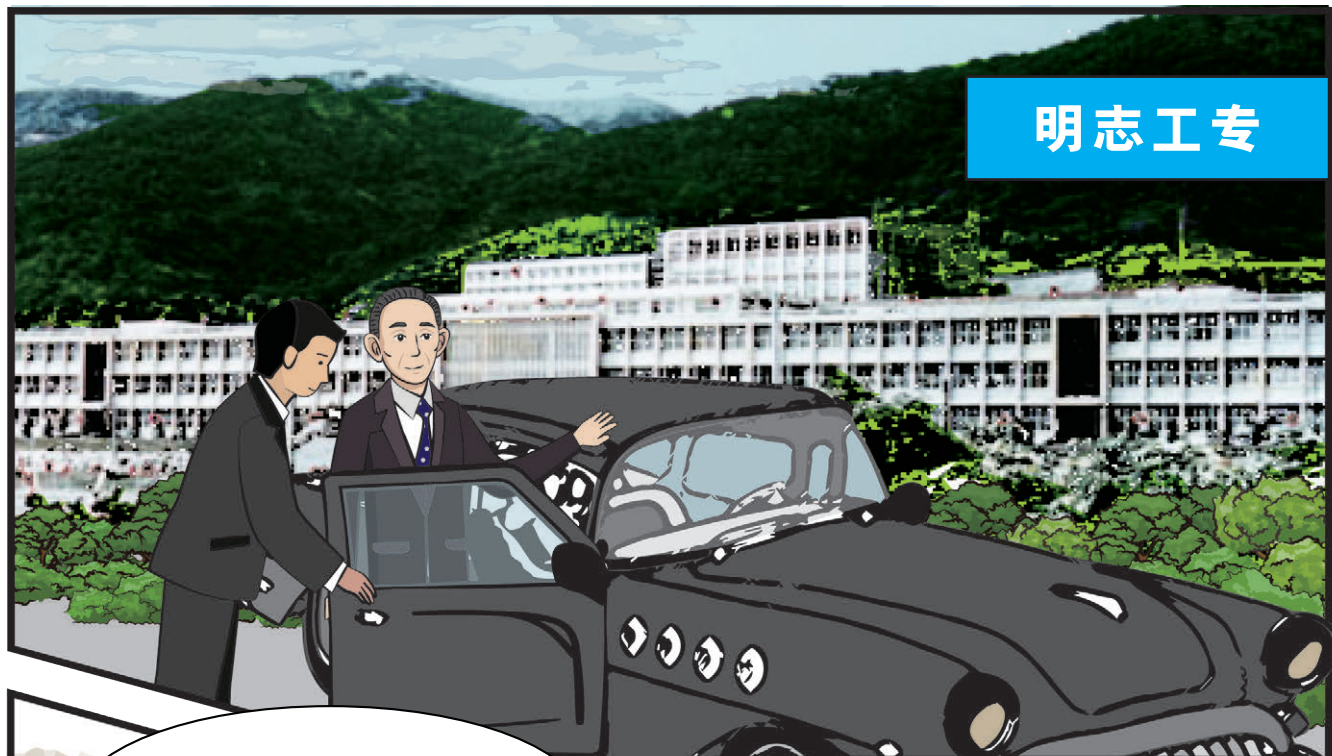


激励士气
才能发挥综效



長庚紀念醫院

明志工专




这些人是做什么的？

1960年代明志工专成立初期，王永庆先生到学校视察，看见铺草皮的工人态度散漫……




他们是铺草的工人。




一天60元，当然不够生活，
只是利用农事闲暇时，做一点
小工来贴补家用。



一天工资多少，
这样够不够生活？




假如增加1倍工资，
你们能做更多吗？



如果增加1倍工资，
我就做3倍的工作。





电梯的问题要
好好解决才行



長庚紀念醫院

过去台塑企业内各单位与长庚医院的69部电梯，本来都委托代理商维护检修，每年维修费约20万美元，但有许多代理商因缺乏足够的专业知识，所以维修工作成效不彰。



还要多久？

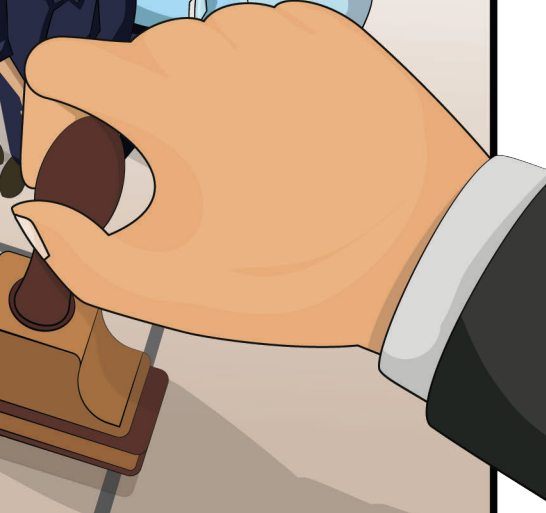
电梯坏了，再
忍耐一下。

工程維修中

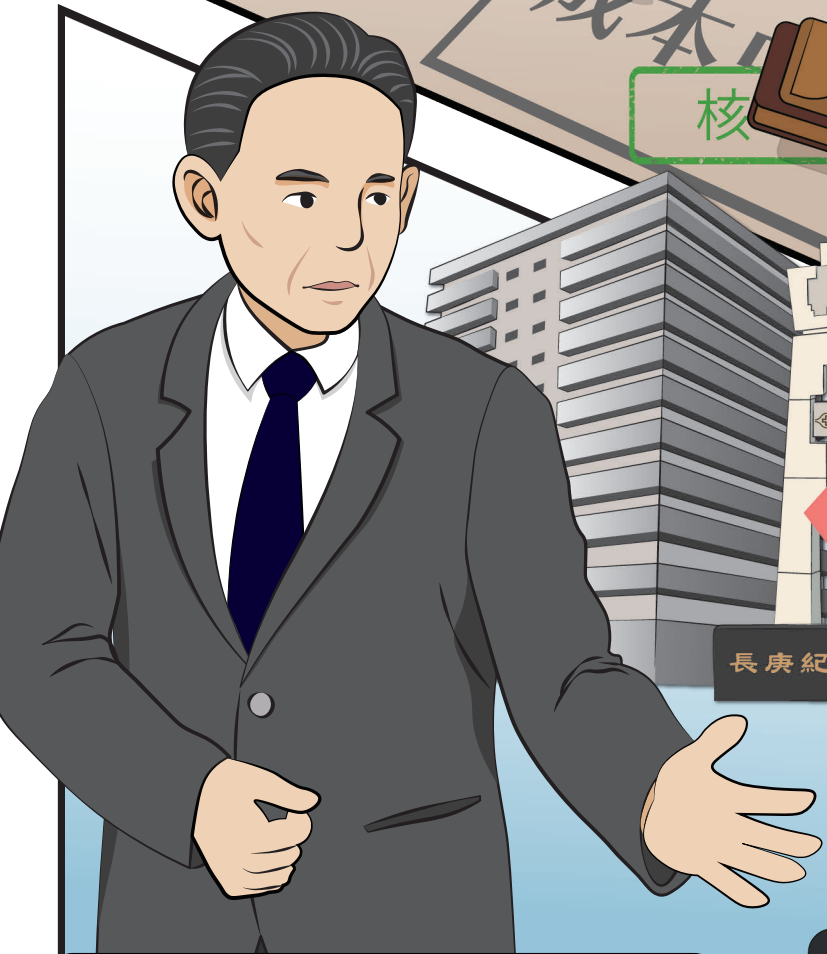




王永庆先生想解决这个问题，于是把这69部电梯的维修工作收回自己做，指定由长庚医院工务部门的7人小组负责。



成本中心
核



30%

\$ 60000

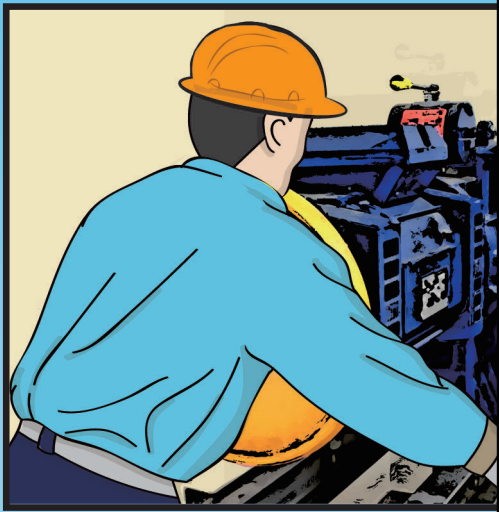
70%



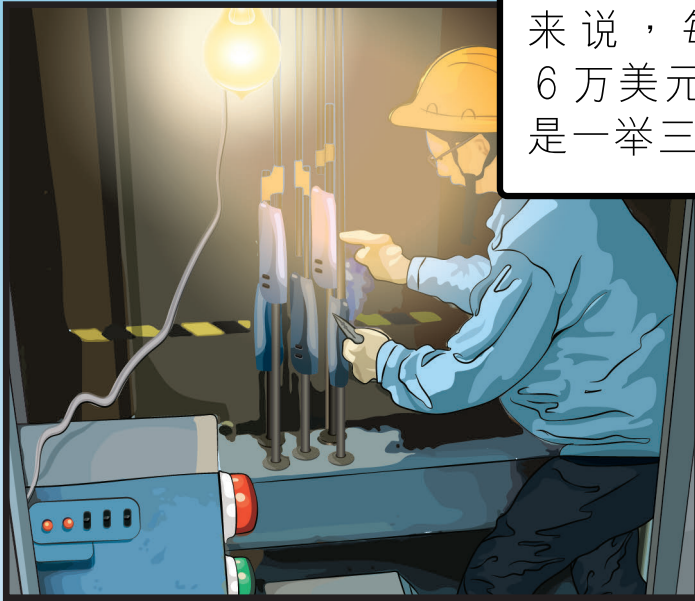
他把7人维修小组组成一个成本中心，每年付给他们20万美元的电梯维修费用，其中由长庚医院工务部门抽取3成，即为6万美元，小组一年的实际收入是14万美元，由7人平均分配，每人每年可得2万美元。

几天下来，工人们做了3倍的工作，
得到加倍的工资，校方却能获得3倍
的成果，创造双赢。





假设小组中的 7 人都以受雇方式工作的话，每人每年大约可获得 1 万美元的工资；改变为成本中心之后，每人每年收入提高为 2 万美元，增加了一倍，于是产生了切身感，自然尽心尽力把电梯维修工作做好，对公司来说，每年也省下了 6 万美元的费用，可说是一举三得。





小故事大道理

台塑企业的员工积极勤奋，但公司给予的奖励也相对较高，员工们了解自己的努力会有回报，所以就会加倍认真工作。



由此可知，在企业中给予员工适度的激励使其具有切身感，更能激发潜能，把绩效提高，对企业和员工都是好事！

工作辛苦了!

谢谢董事长~

