

## 挖掘员工潜力 创造更大效益

文/张国祥

企业管理的本质就是为了创造效益，就是为了投入产出比最大化。也可以说，企业管理的好坏就体现在员工活力释放程度上。凡是管理好的企业，一定是员工活力进发的企业。反之，凡是管理差的企业，一定是员工活力没有释放、激情受到压抑的企业。

人的潜力无限，员工活力无限，这也是我一贯的主张。人在各种应激状态下表现出超乎寻常的力量就是潜能爆发。诸如李广射虎，父亲虎口教子，母亲危急关头以超过世界冠军的速度飞身接住从高楼坠落的孩子……等等诸多生命奇迹都是潜能爆发的结果。

人体蕴藏的能量不仅有体能，还有智能。心理学研究表明，普通人的智力开发远远不及人类自身潜能的1%，连爱因斯坦这样伟大的科学家，其智力开发也只占到了大脑潜能的4%。我们可以想象，人类大脑中蕴藏差多么巨大的智慧能量！阿拉伯国家有句民谚：大脑是座封闭的富矿，打开它的钥匙就是持之以恒的毅力。也从另一个侧面印证了人类潜能的丰富与巨大。

既然人的潜能如此巨大，企业管理者如何开发利用，就成了我们应该努力的方向。前面的阿拉伯民谚回答了人们如何从个人进取的角度开发潜能的方式和途径。那么从企业整体组织的角度开发员工潜能就成了管理的永恒主题。

古人的激将法，今人的竞赛法，各种各样的激励方式都可以不同程度地提高员工积极性、开发员工潜能。但由于管理者在运用时不系统不连贯，其作用也就只能用“乏善可陈”来表述。我们也可以说传统的激励方式只是停留在领导者的个人即性发挥层面，或者说只是个别领导的“领导艺术”的体现，还没有上升到组织管理层面，没有在组织全员全面全方位系统使用，其作用有限也就“理所当然”了。

我的观点是当今中国，企业要把激励员工积极性、开发员工潜能当成管理的日常工作，要纳入管理的制度范畴，上升到企业经营的战略高度。

那么企业如何挖掘员工潜力、释放全员活力，真正做到持之以恒呢？我以为激励必须从传统的激将法、比赛法、谈心法、小恩小惠法走向制度化、规范化轨道，必须从组织上构建系统的管理机制。概括起

来，企业至少有以下工作要做：

1、清晰企业的愿景和使命，并使之得到全体员工的认同和响应。让员工有奔头，工作就会有劲头。

2、形象地展示企业愿景，帮助员工描绘个人发展愿景，让员工的个人发展吻合企业发展的轨迹。兴趣与工作结合，就是最大的激励！做自己喜欢的事情永远不会感觉到累。

3、优化企业的工作流程，让无效活动消失，让低效活动减少、让高效活动增多，工作没有内耗，员工活力就会源源不断地释放。

4、清晰界定所有岗位的工作标准，让每一个员工知道自己做什么，每个人知道做好的标准，每个人以最优的方式工作，每项工作以最优组合进行，企业的效率就会天天提高，员工的激情也会天天增进。

5、建立公正公平公开的绩效考核机制，让每个人即时知道自己的付出所产生的价值，让成就激励员工，每个员工每天进步一点点，企业就能前进一大步！

6、设计公开透明的薪酬制度，让员工公平竞争，让每个人清楚自己付出就有回报，薪酬激励永远是最有效的激励手段！如果企业能够引进员工持股制度，让贡献大的员工不仅收入增加，而且还能成为企业股份持有者，企业不再是老板一人的企业，而是企业大多数甚至是全员的企业，那么企业的活力就有如长江之水源源不竭了！

7、完善企业的管理制度，建立健全各类工作标准、激励标准，让一切在阳光下运行，让企业员工工作不分心，做事形成合力，企业效益提升就能水到渠成。

8、建设与公司管理体系配套的企业文化。把前面所作的努力整合为一个系统，把积极健康的主张宣传贯彻到每个人，全体员工不必为私利内斗，而是为公司发展同心协力，形成一股劲，扭成一股绳，这样，就能奠定企业持续稳定发展的扎实根基，企业的成长就能向预定的方向前行。

传统的激励方式多种多样，单一使用都有效果，但终究效果不大。全员激励、系统激励才能让企业组织焕发生机和活力。企业一定要从整体改善入手，单一解决就好比“头疼医头，脚疼医脚”一样收效甚微。挖掘全体员工潜力，就能为企业创造更大效益！