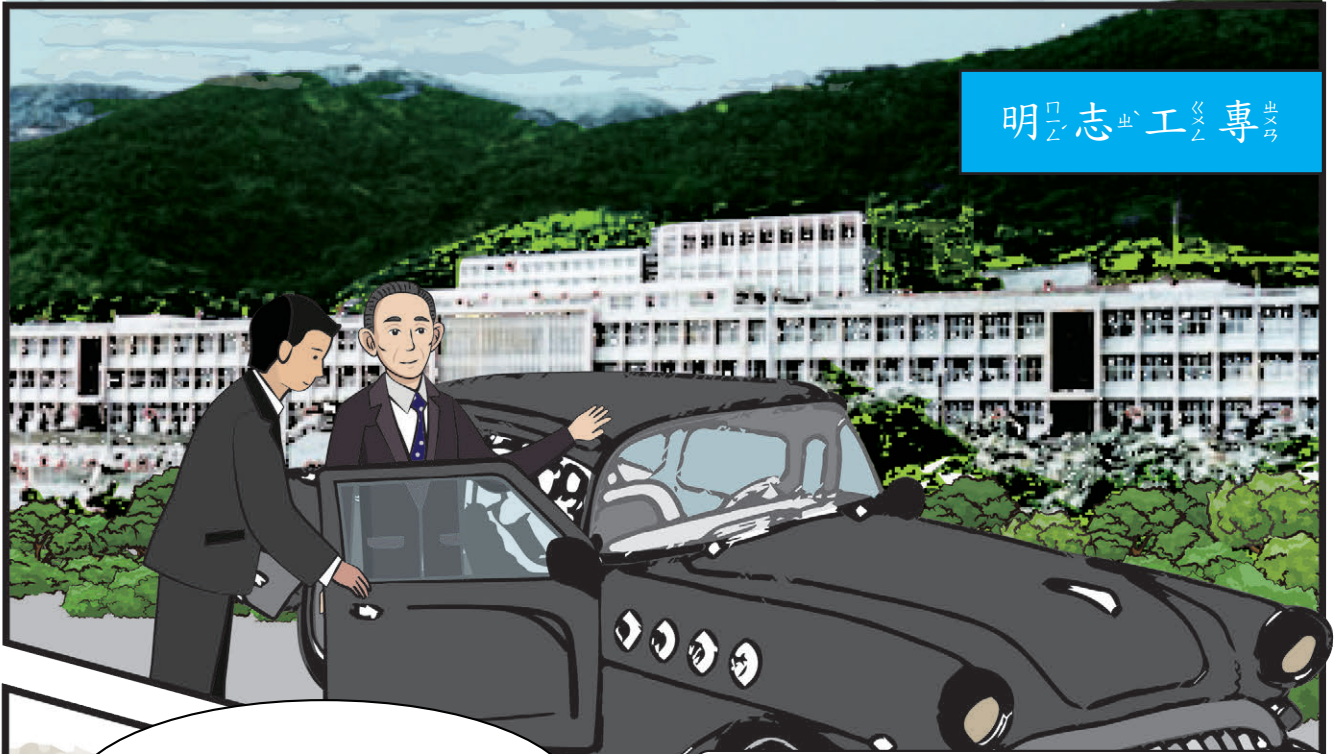




激_リ 勵_カ 士_ノ 氣_ク
才_チ 能_ノ 發_ハ 揮_ス 綜_ト 效_ト



長庚紀念醫院




這些人是做什麼的？


1960年代明志工業專成立初期，王永慶先生到學校視察，看見鋪草皮的工人態度散漫……



他們是鋪草皮的工人。



一天60元，當然不夠生活，只是利用農事閒暇時，做一點小工來貼補家用。



一天工資多少，這樣夠不夠生活？



假如增加1倍工資，你們能做更多嗎？



如果增加1倍工資，我就做3倍的工作。



幾天下來，工人們做了3倍的工作，得到加倍的工資，校方卻能獲得3倍的效果，創造雙贏。



電梯的問題要好好解決才行

長庚紀念醫院

過去，台灣塑化企業內各單位與長庚醫院的69部電梯，本來都委託代理商維護、修檢，每年維修費約20萬美元，但有許多代理商因缺乏足夠的專業知識，所以維修工作成效不彰。

還要多久？

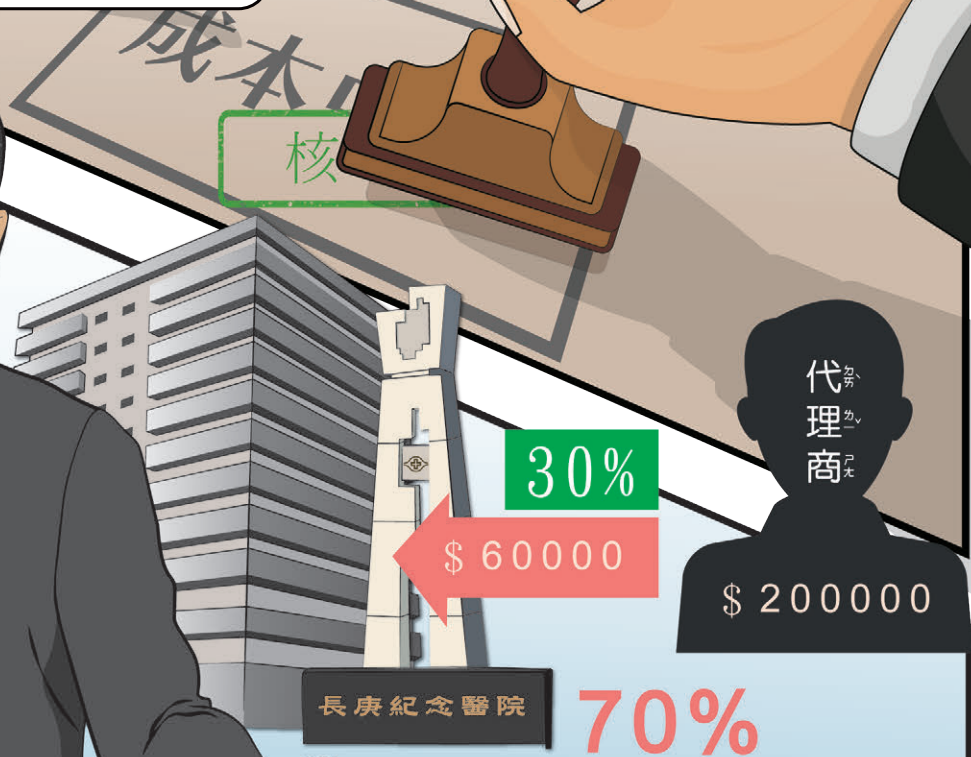
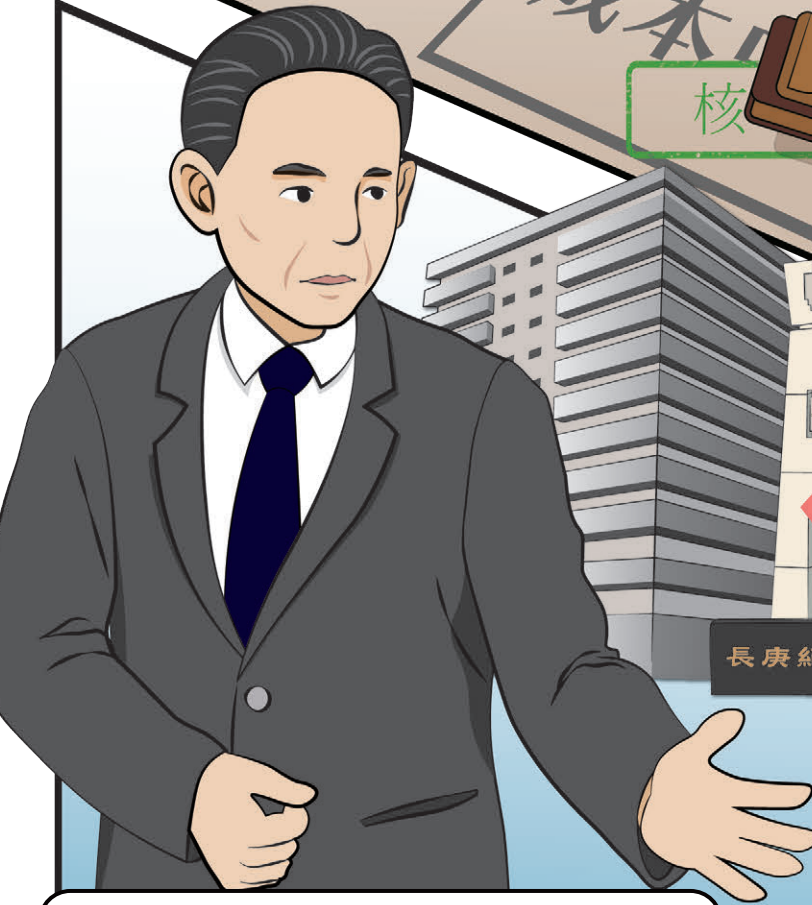
電梯壞了，再忍耐一下。

工程維修中

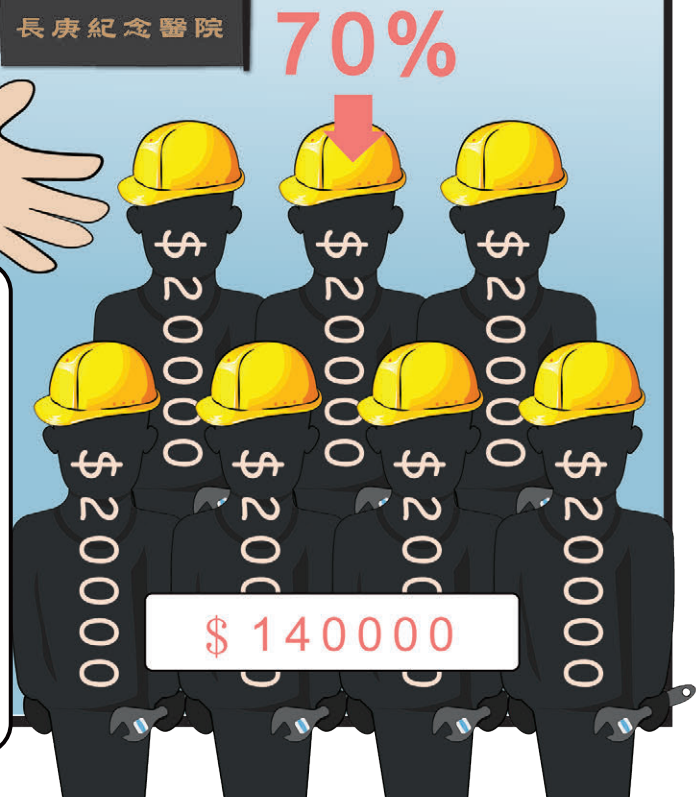


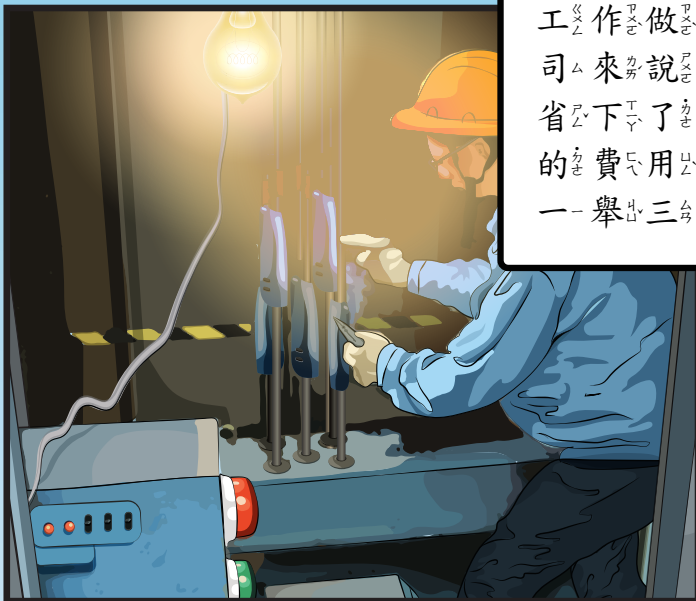
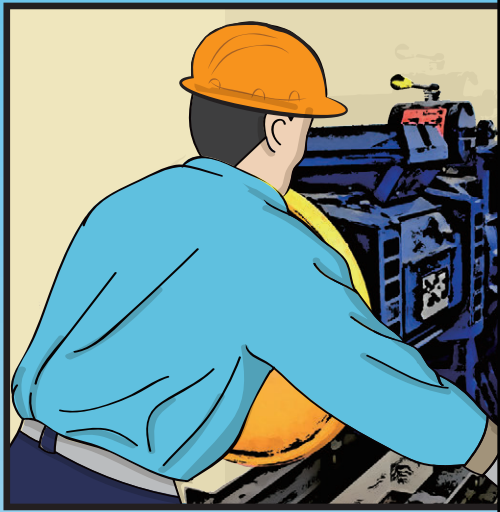


王永慶先生想解決這個問題，於是把這69部電梯的維修工作收回自己做，指定由長庚醫院工務部門的7人小組負責。



他把7人維修小組組成一個成本中心^①，每年付給他們20萬美元的電梯維修費用，其中由長庚醫院工務部門抽取3成，即為6萬美元，小組一年的實際收入是14萬美元，由7人平均分配，每人每年可得2萬美元。





假設小組中的7人都以受僱方式工作，每人的話，每年大約可獲得1萬美元的工資；改變為成本中心之後，每人每年收入提高為2萬美元，增加了一倍，於是產生了切身感，自然盡心盡力把電梯維修工作做好，對公司來說，每年也省下6萬美元的費用，可說是一舉三得。





小故事大道理

台灣塑企企業的员工積極勤奮，但公司給予的獎勵也相對較高，員工們瞭解自己的努力會有回報，所以就加倍認真工作。



由此可知，在企業中給予員工適度的激勵使其具有切身感受，更能激發潛能，把績效提高，對企業和員工都是好事！

工作辛苦了

謝謝董事長～



註

釋

① 成本中心：

根據企業組織演進的實務，企業發展到不同的規模，就得實施符合此一規模之最佳管理制度。企業發展歷程，在追求組織與部門績效時，最常實施成本中心。成本中心將看似直接又非直接的績效，進行整合；而長庚工務部的成本中心，即為此。

