

企业内部业绩对赌机制

目的：让有能力的、愿意付出的一部分人先富起来！

让企业内部产生合力！

核 心：1、必须是纯利润分配；

2、人皆有赌性，时刻想着撞大运，与其让员工痴迷买彩票、斗地主等，不如让员工赌业绩，赌业绩目标完成率等

3、必须与经理、总经理、核心层、股东对赌

一：选择对赌人：

1： 经理

2： 总经理

3： 核心层、股东等

二：对赌规则：

1： 1 比 1，如员工赢了，员工赢 1000，输了员工给对方 1000 元；

2： 1 比 2，如员工赢了，员工赢 2000，输了员工给对方 1000 元；

3： 1 比 5，如员工赢了，员工赢 5000，输了员工给对方 1000 元；

4： ：（其它）

三：对赌内容

1： 业绩

2： 客户量

3： 产量、质量、及时交货率

4： 合理业绩目标的完成率

5： 其他

对赌人：（签字、画押）

应赌人签字：

监督人：（签字、画押）

年月日

例 1：对赌机制调动员工创造性

与公司签订对赌协议：在 6 月--8 月实现四个部门的纯利润比去年同期增长 70 万，相关团队成员提交 20 万元对赌金。若对赌达成，公司奖励 40 万元，超过 70 万元部分 50%继续分掉；若对赌未达成，20 万元对赌金归公司所有。对赌机制调动了员工最大的积极性和创造性，他们非常用心，对客户的服务大大提升，因此得到了厂商、总代、经销商和客户的鼎力支持；同时，他们突破原有的传统销售模式，如主动跟踪拜访、自动延长店面营业时间、下班及业余时间摆地摊、挖掘每一个有可能的需求等方法，最终超额完成对赌任务。

例 2：好的对赌机制引爆员工

不久，一个更大胆的想法启动了。由管理层提议，与公司签了一张“对赌”协议：为各部门设立任务目标，部门主管或员工自掏一笔钱作押金，如能完成指标，公司将以 1:2 的比例发放双倍收益给员工，如不能完成，押金将归公司所有。这其实是管理学中“风险保证金”机制，但传统的“风险保证金”机制是如果完不成任务，从责任人工资里扣钱，大家觉得不合适，有损积极性，还是员工自愿主动掏钱更好。全厂 2000 多名员工中，首批有 176 人敢于“吃螃蟹”，争当“出头鸟”。很多一线员工虽然只掏了一两百元钱，但小举动却激发

出了惊人能量。以一条西裤生产线为例，在“对赌”的一个月里，产能提高了 24.5%，之前这条线的产能已 20 年没变化了。经理感叹：“这是双赢的模式，让经理解放，员工绽放！”

对于员工，服装企业是计件工资，过去一线工人平均月薪在 3500 元左右，而现在已经涨到月薪 4100 元，还不用加班。对于企业，员工工资高于行业平均水平，员工就不想跳槽了。原本 8 月份该交的货，现在 7 月份就赶出来了，半年增收 5000 万，预计今年业绩翻一番，比去年上升 15%。很快，我们还会在股份制上进行‘改革’，股份进入和退出规则制定出以后，将实行‘股权’激励机制，会向基层员工倾斜。

例 3：用对赌机制解决回款难题

某公司发展到现在，形成了一套独特的企业运营模式。例如七大目标：1. 培养、发展忠诚的客户；2. 合理利润（超过行业平均水平）；3. 行业领导地位（保持在第一、第二位，并形成规模）；4. 持续增长（有动力和潜力）；5. 员工发展；6. 团队领导力提升；7. 社会责任。这些目标如同齿轮一样紧紧咬合在一起，牵一发而动全局，其中公司最重视的就是培养、发展忠诚客户。但在具体实施的过程中，基层的贯彻和执行力却是困扰公司多年且无法解决的难题。

经理举例，前不久公司独立产品事业部，为了按时保量地完成及时回收货款，和事业部相关的部门做了“对赌协议”：员工与公司赌 4、5、6 月份产品事业部及时回收货款。以前这个工作总是事业部的总经理和销售部的工作，由于服装行业的特点，货款拖欠是“常

态”，因此各个部门对及时回收货款并不积极。有了“对赌协议”以后，现在不光是中高层，连每位员工都有了积极的心态，都会在每个环节上提高效率，在服务上做到尽善尽美。第二季度收款率大幅上升，超过以前的几倍。“对赌”成功了，员工和公司达到了双赢。据统计，公司实行了对赌机制以后，一年同期的回款率上升 21%，产值提高 19%。