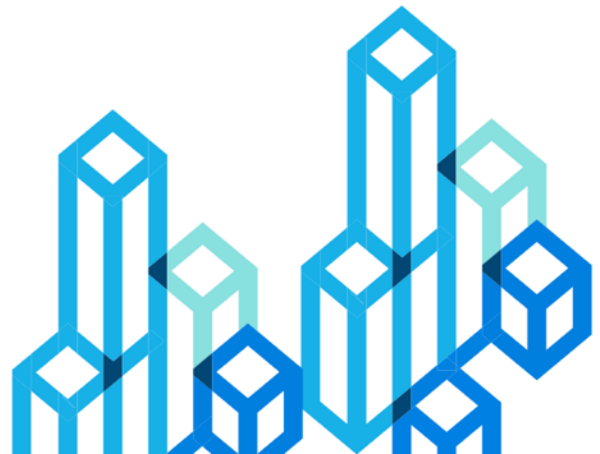
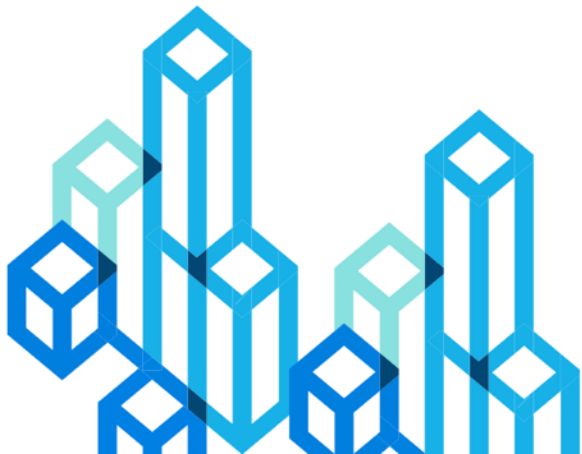


激励在组织生产力中的 数字化实践

——自如 应阔浩



目录

contents



PART 01

供需矛盾分析



PART 02

可行性分析



PART 03

数字化激励实现



PART 04

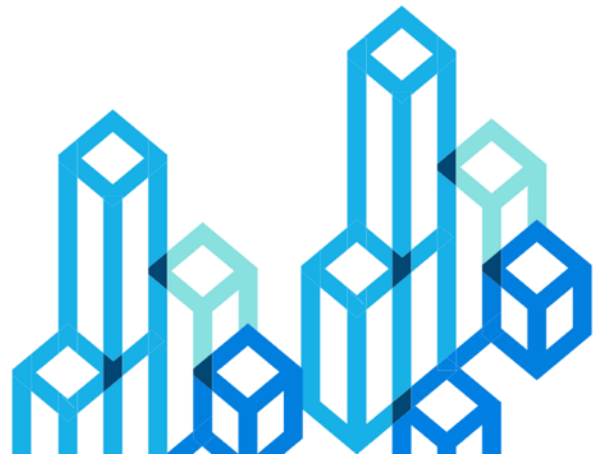
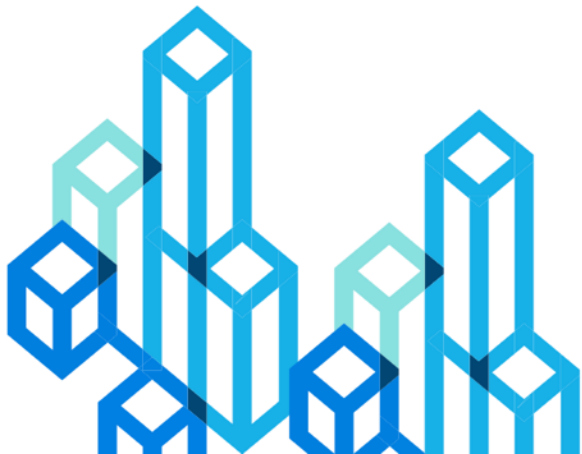
成果和挑战



01



供需矛盾分析

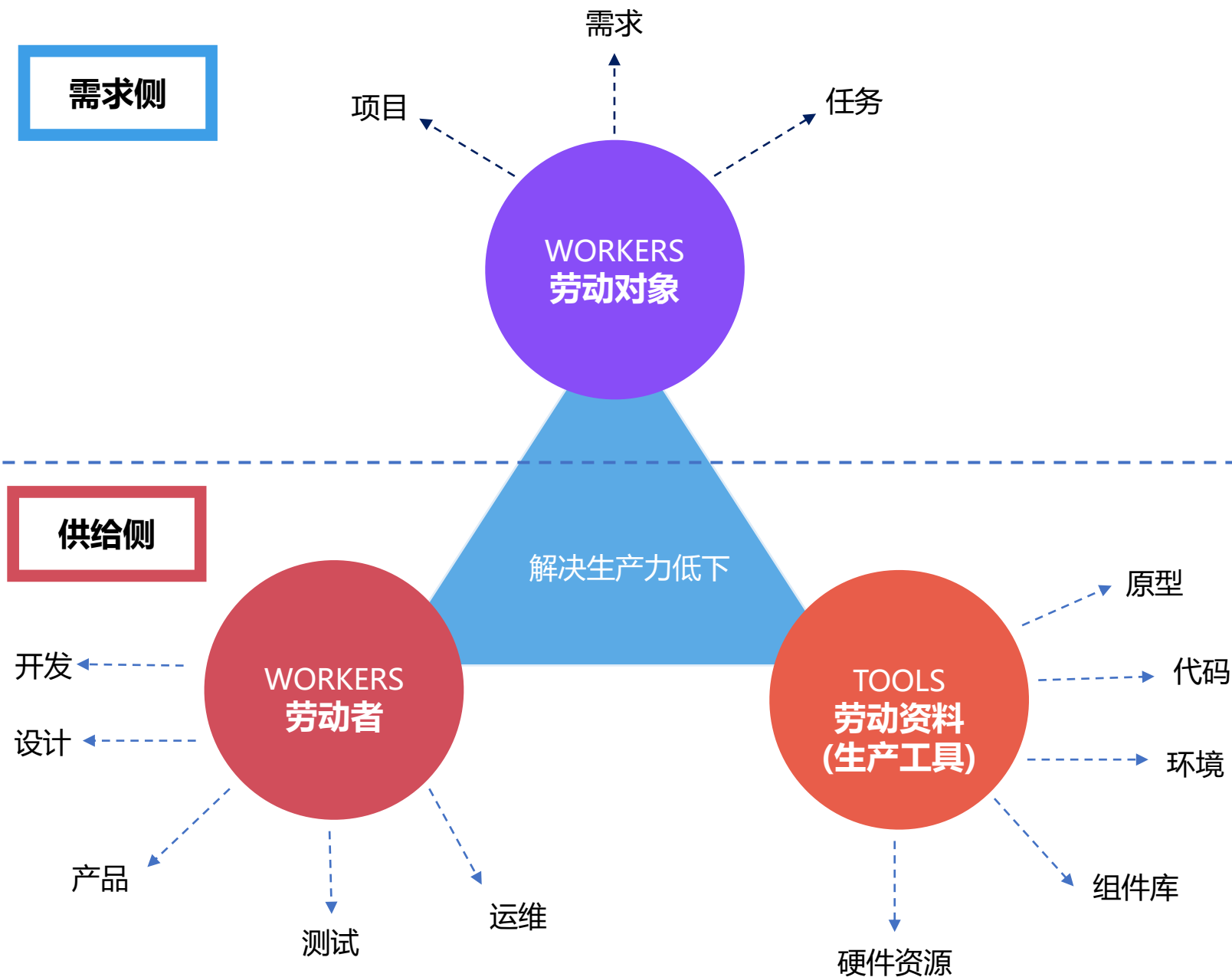


从一个故事开始——搬运铁块实验



	实验前	实验后	效果
人均产能	12.5吨	47.5吨	增长280%
工人收入	1.15美元/天	1.85美元/天	增长60.87%
整体成本	0.092美元/吨	0.039美元/吨	下降了58%

什么是团队生产力



小测试:

假如按10分制

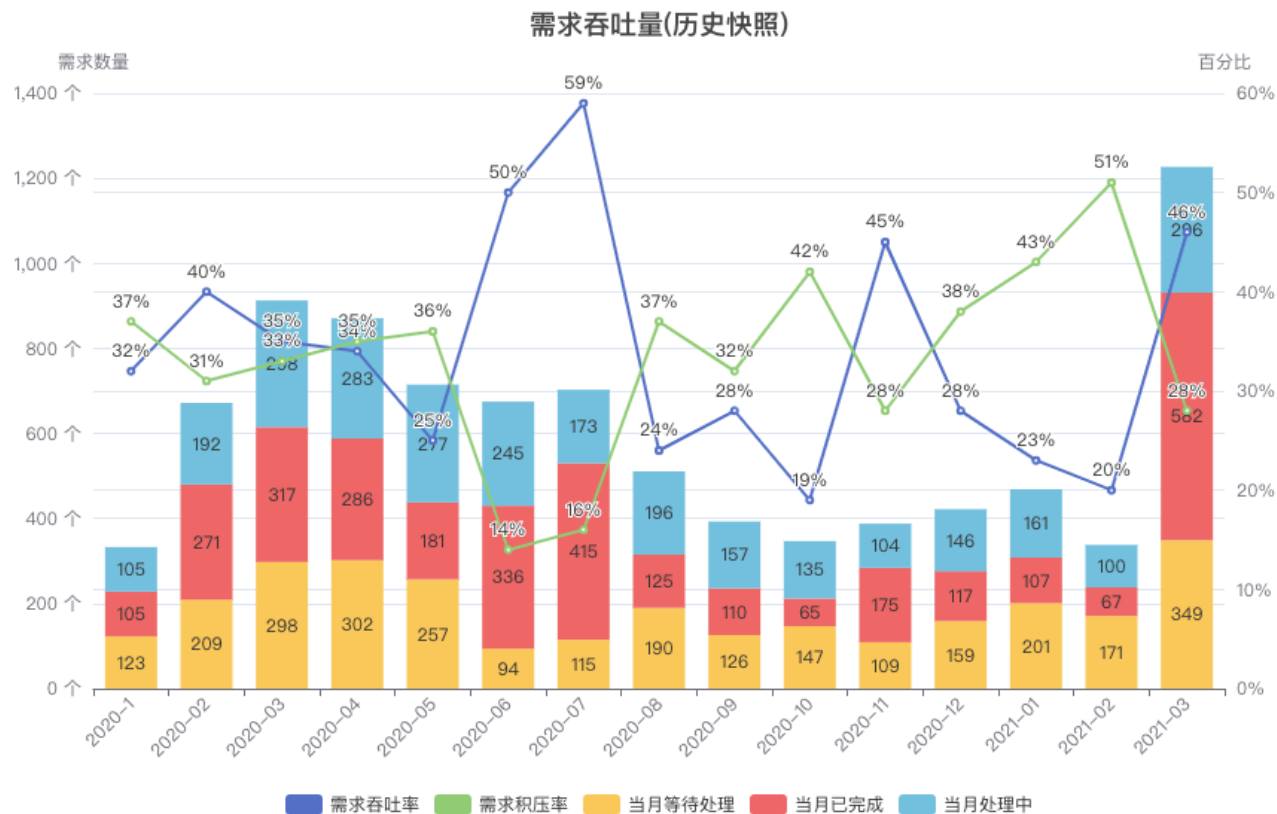
1. >8分的请举手
2. <6分的请举手

大家团队生产力低下的主要原因是什么？



1. **劳动对象**的问题？（需求、项目）
2. **劳动者**的问题？（人不行）
3. **生产资料**的问题？（工具不行）

微观2：各月份需求量不均（微观）

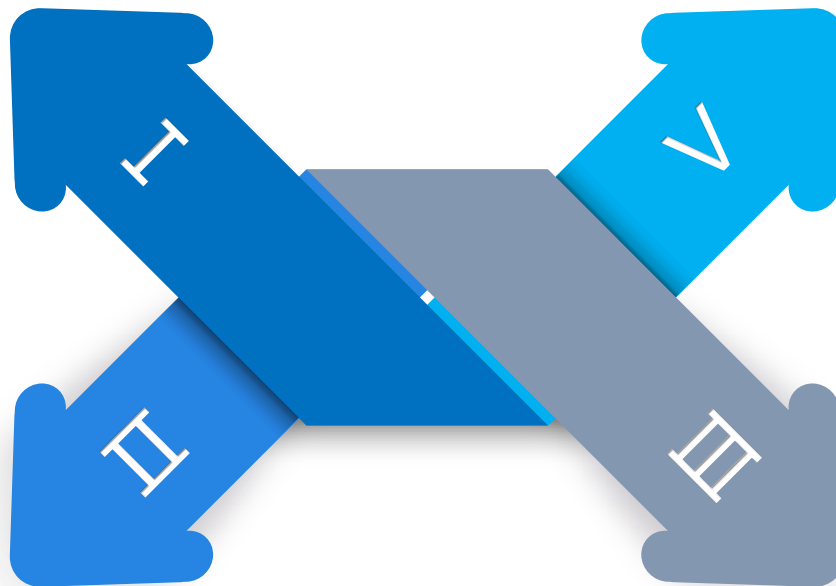


需求不均匀

部门间需求量与
人员配置差异大，
有的部门压力大

负荷不均匀

人员疲劳度方差
大，有的人超忙，
有的人闲



人效差异大

人员效率差异大

有正能量

周末有自主加班的情况，高效的人渴望更多的工作

生产力低下的“真问题”是什么？

供需错配 (活多人少)



- 业务增量30%
- hc增量10%



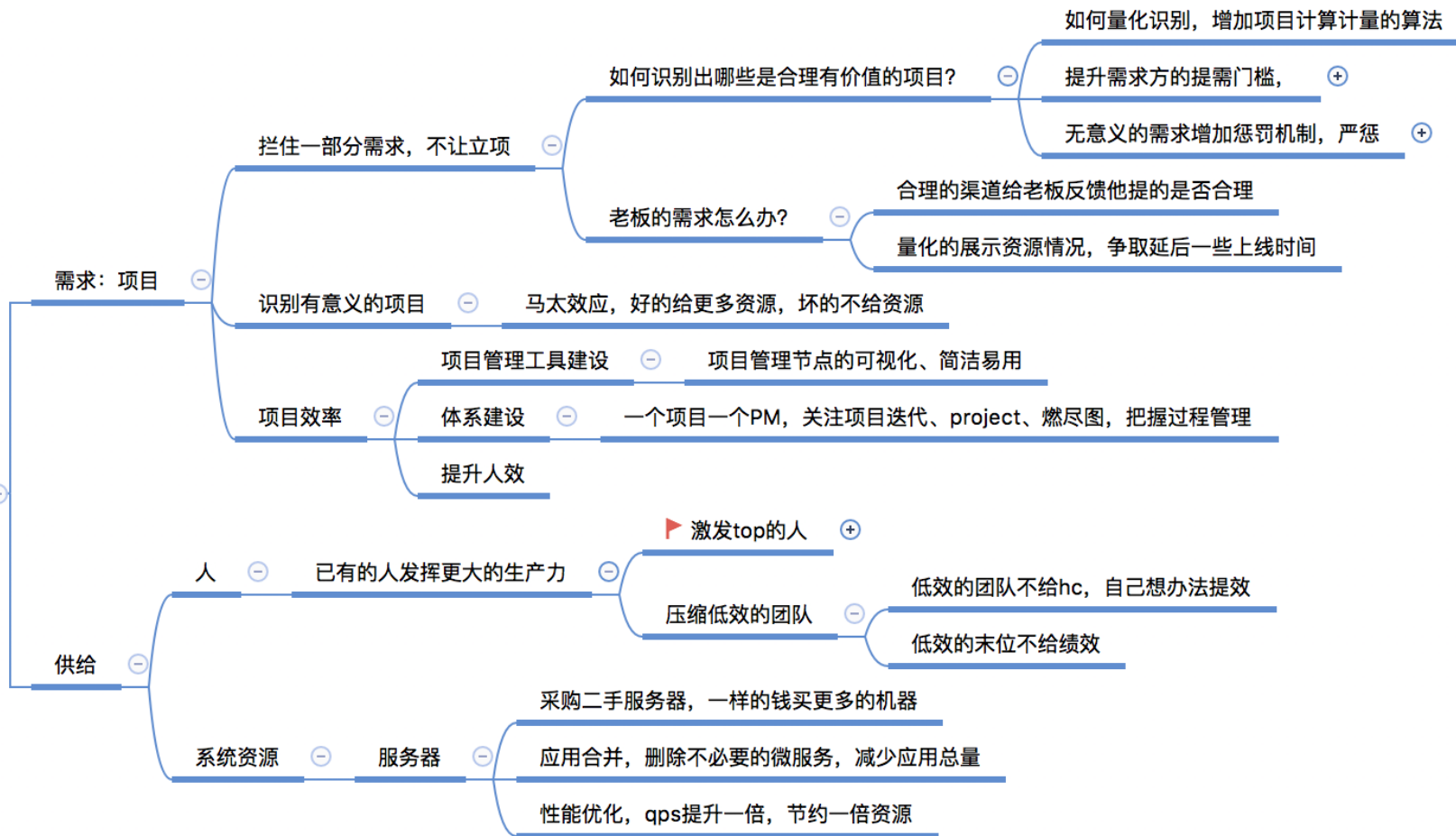
三军疲惫



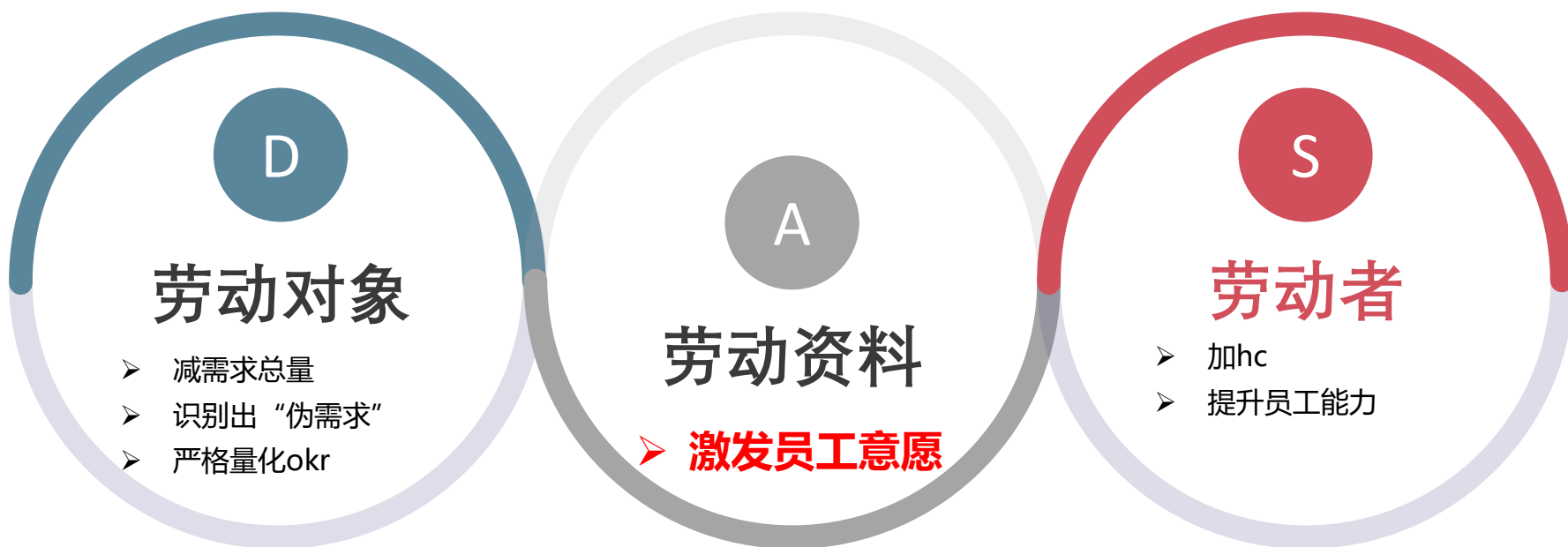
- 激励少
- 反馈延迟
- 主动性不高

“可能的解法” 有哪些？

解决方案




通过激励制度提升生产力——
对于已有的人员给予激励认可，进而激发对
多余30%业务增量的消化

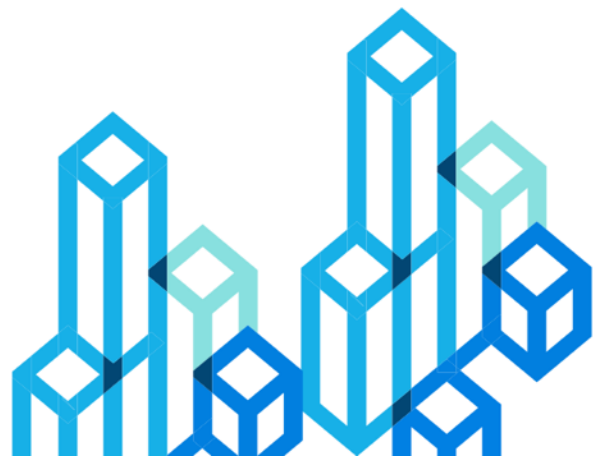
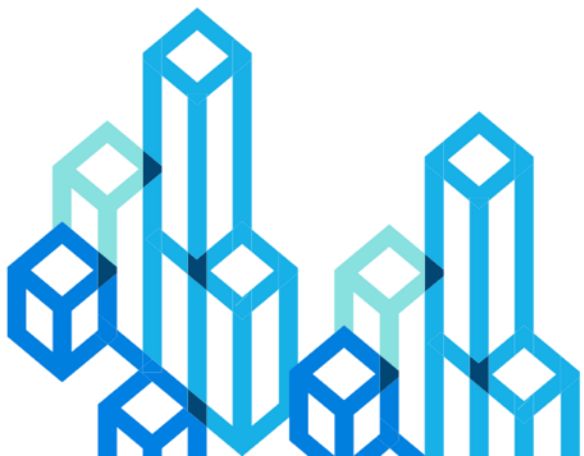




02

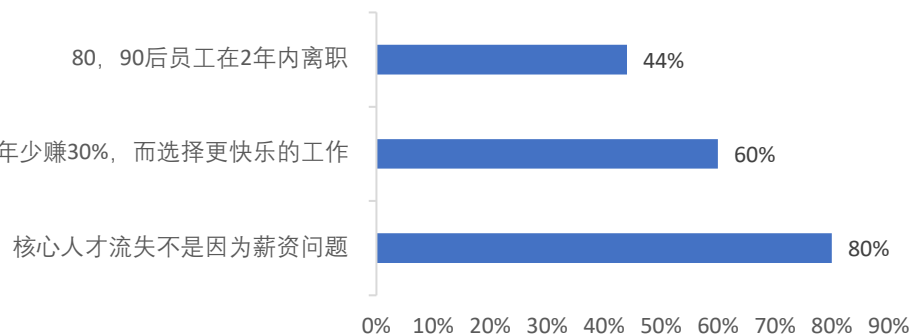


可行性分析

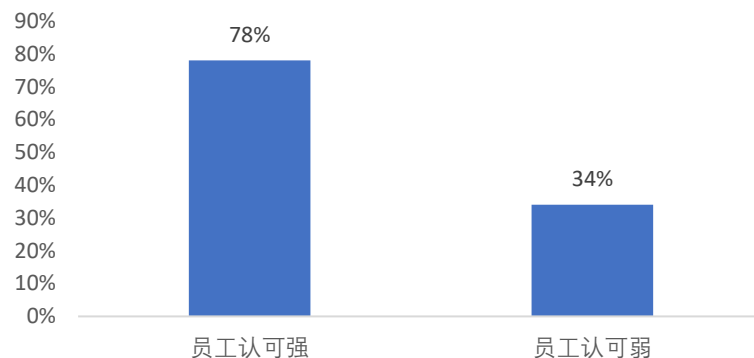


理论依据——激励对员工的敬业度是否正相关？

员工的内在诉求

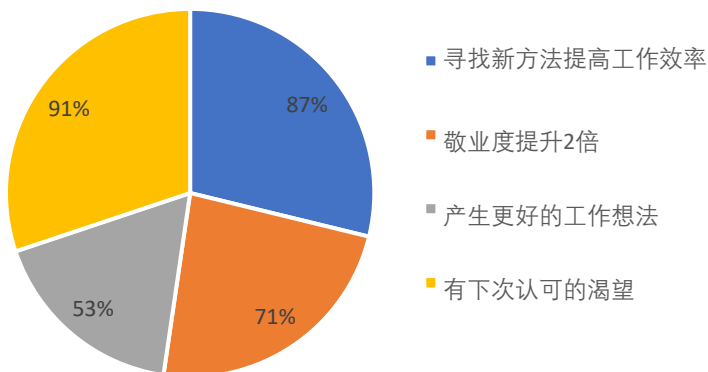


员工敬业度对比



员工认可强的公司敬业度**78%** 员工认可弱的公司敬业度**34%**

受到认可的员工具有的表现



按小时付薪——>按班次付薪

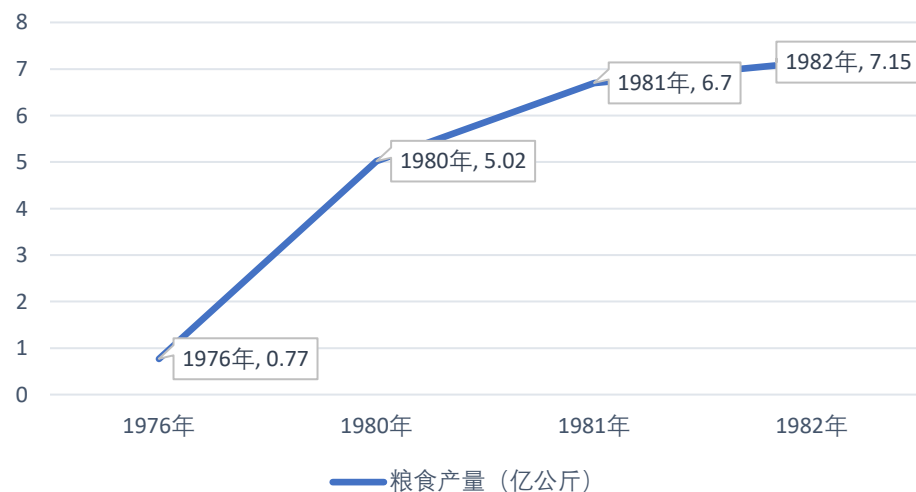




从平均主义到多劳多得



凤阳县小岗村粮食产量（亿公斤）



构造一个积分管理平台，悬赏有难度、紧迫的项目，
激发员工提效意愿，平衡供需，提升团队总体产能





需求

1. 管理者会更关注需求的优先级
2. 需求的估时会更合理
3. 促进技术项目的落地



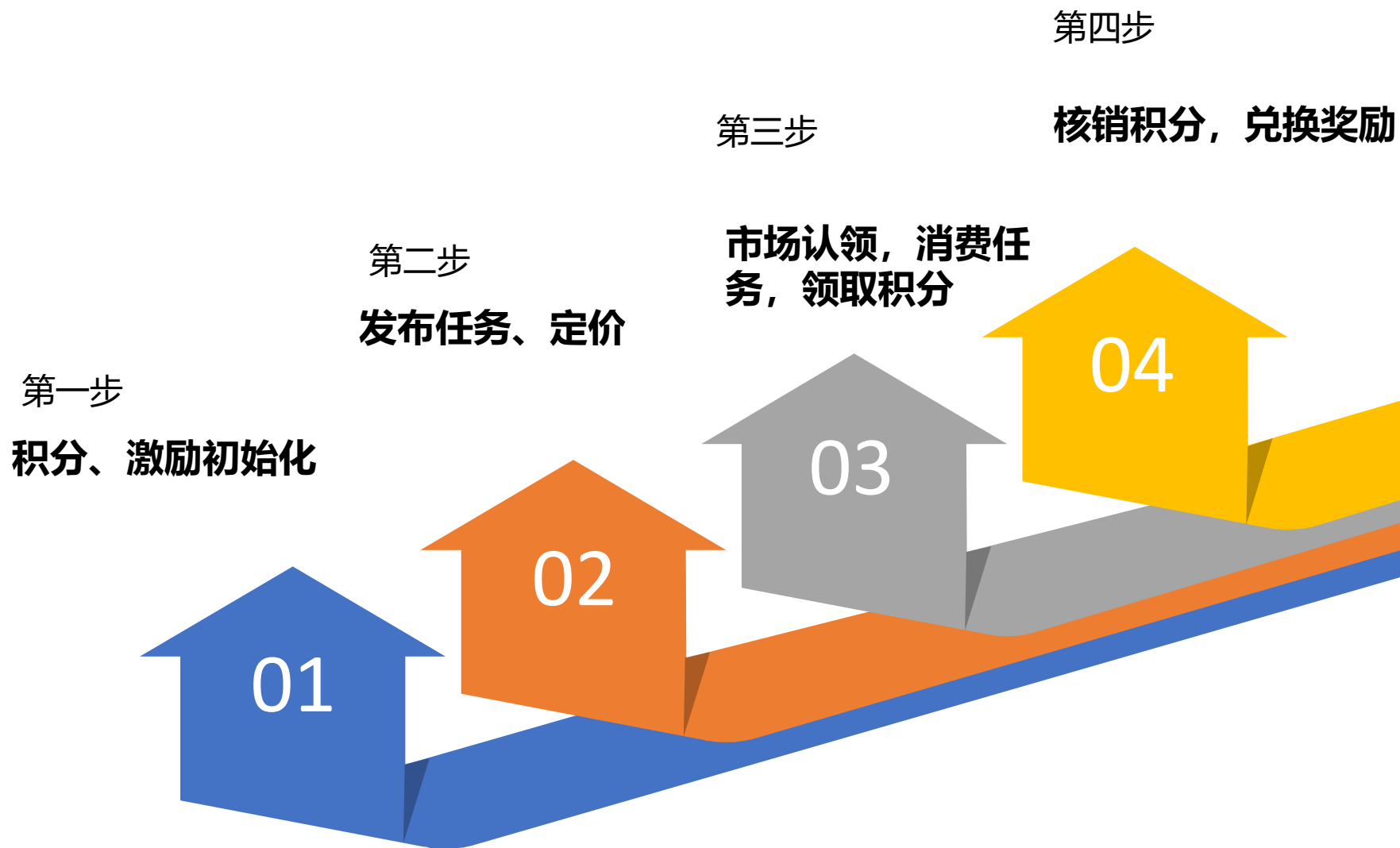
员工

1. top员工有更多、更及时激励反馈
2. 跨团队协作更频繁



效率

1. 项目周期变短 (10人日 -> 8人日)
2. 员工任务吞吐量变多
3. 项目路径变短(自测代替测试)



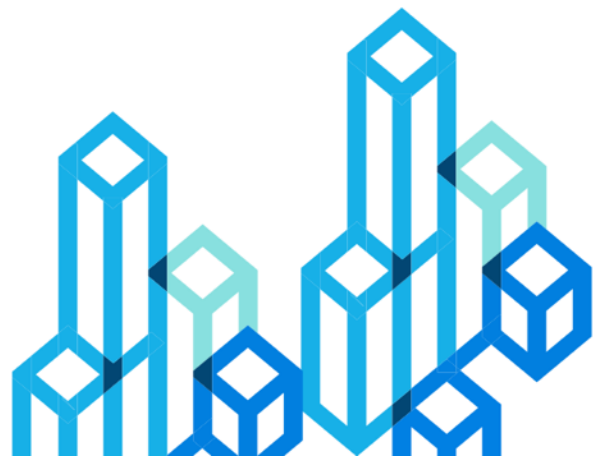
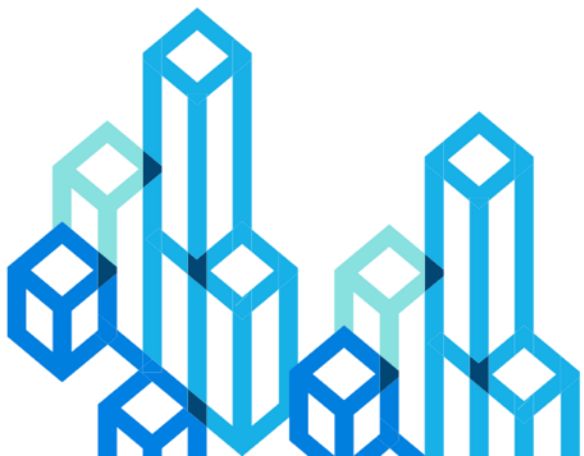




03



数字化激励实现



1. 发布任务，审核通过



2. 认领中，查看候选人



3. 确认合适的人选



6. 任务终审，奖励下发



5. 验收任务，确认奖励



4. 线下执行任务

SMART

符合SMART原则

尽量让每个任务相对独立，降低任务的耦合性


低耦合

工时
拆解

每个任务工时不超过10人日，若工时过大继续拆解

鼓励技术创新、质量创新类的大项目

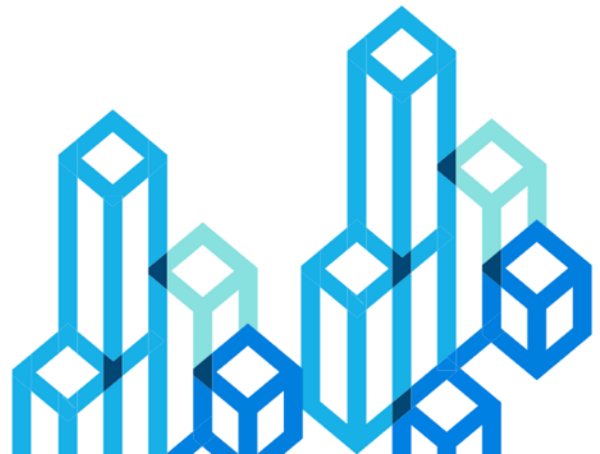
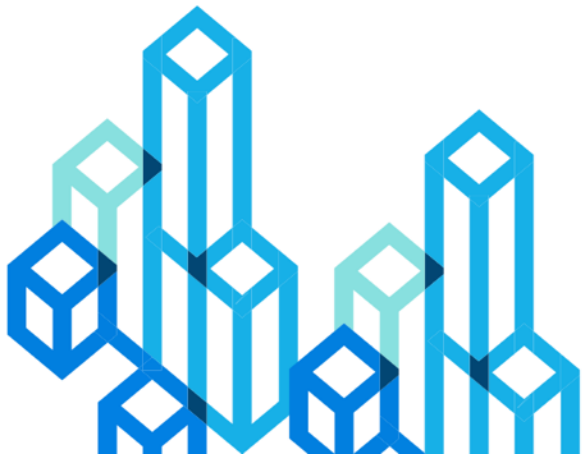
鼓励
创新

A decorative yellow line art element consisting of a central diamond shape with two smaller diamonds on either side, all connected by a series of horizontal and diagonal lines.

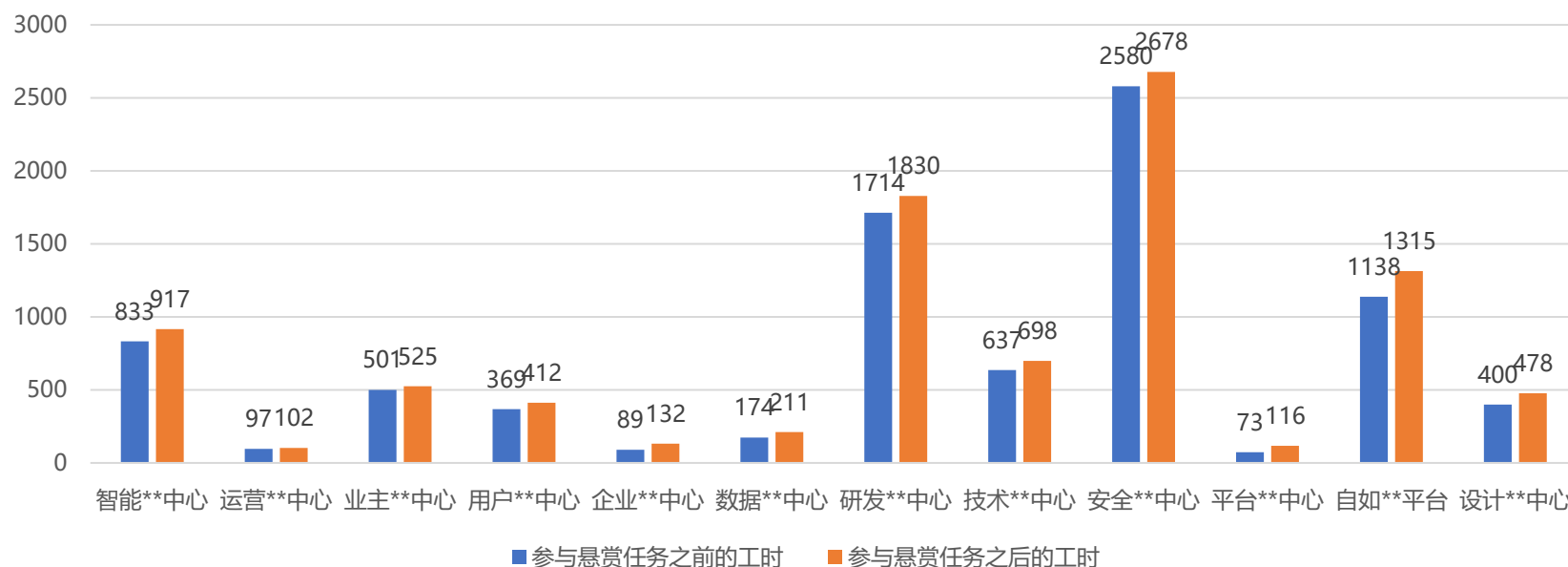
04

A horizontal yellow line with a small circle in the center.

成果与挑战

A decorative yellow line art element consisting of a central diamond shape with two smaller diamonds on either side, all connected by a series of horizontal and diagonal lines.

参与悬赏任务前后工时对比



积分应用：打造能力积分体系永不清零，象征个人荣誉和能力

应用一：用于兑换激励/实物/晋级奖励

方式一：兑换激励	方式二：实物奖励	方式三：晋级奖励
兑换周期：季度 兑换方式：1积分=100元， 兑换后积分不清零	<ul style="list-style-type: none">• 外部学习机会• 高level项目参与机会• 带薪休假• CTO饭局•	周期：年度 规则：年度个人累计积分排名 top3%

应用二：建设互联网团队能力积分体系

互联网员工能力积分体系

- 积分核算：由PMO进行积分发放把关与季度核算确认
- 积分等级：最强王者/王者/黄金/白银/青铜
- 积分展示：积分排名，团队/个人积分排名跑马，最强王者海报

项目关键议题3：异常问题处理方案

序号	异常情况	处理办法
1	任务需求评估不合理、悬赏积分不合理	1. 发布需PMO管理员审核，拒绝不合理任务； 2. 执行中的异常任务PMO可直接中止；
2	认领人原本工作未完成，理应无法执行任务	1. 员工认领任务时，须直属上级审批；
3	发布方取消任务	1. 扣罚信用值； 2. 执行人可申请管理员仲裁，依然获得奖励；
4	执行人无法完成任务，单方面取消任务	1. 可申请取消任务； 2. 扣罚执行人信用值；
5	任务终审时发现舞弊等异常现象	1. PMO管理员终审拒绝，中止任务； 2. 扣罚部门信用值，或积分处罚；
6	发布方修改需求，导致 workflow 激增	1. 发布方追加奖励； 2. 执行人申请管理员仲裁，重新裁定奖励；
7	任务失败，验收无法通过，导致双方争执	1. 发布方调整下发奖励比例； 2. 若存在争执，可申请仲裁；

Q&A



麦思博(msup)有限公司是一家面向技术型企业的培训咨询机构，携手2000余位中外客座导师，服务于技术团队的能力提升、软件工程效能和产品创新迭代，超过3000余家企业续约学习，是科技领域占有率第1的客座导师品牌，msup以整合全球领先经验实践为己任，为中国产业快速发展提供智库。



高可用架构公众号主要关注互联网架构及高可用、可扩展及高性能领域的知识传播。订阅用户覆盖主流互联网及软件领域系统架构技术从业人员。高可用架构系列社群是一个社区组织，其精神是“分享+交流”，提倡社区的人人参与，同时从社区获得高质量的内容。