**“阿米巴”案例分析**

PB21111728刘芷辰

**案例总结**：

公司引入了阿米巴经营模式，创立了一级和二级阿米巴单元。每个单元有自己的目标和奖金挂钩，员工的奖金和绩效与具体业绩挂钩，激励员工积极参与，并重新设计了绩效指标，使其更加细化，与各生产单元相关联。这使得员工能够更好地了解他们的职责和奖金来源，激励他们提高绩效。公司还开展了一系列项目改造，如灰水减排项目，优化机泵机封水计量、灰水替代工业水、研磨水池改造等。这些项目的目的是减少废水排放，优化资源利用，并降低成本。通过这些措施，SP集团取得了显著的成效。SP集团在阿米巴经营模式的推动下，实现了业绩的改善、成本的降低以及员工积极性的提高，为公司的可持续发展打下了坚实的基础。

**感悟与学习**：

1. 员工参与是成功的关键： 阿米巴经营模式的成功取决于员工的积极参与。员工不再仅仅是工作的执行者，而是问题解决者和创新者，对公司的长期成功起到了至关重要的作用。

2. 小改变带来大影响： 阿米巴模式强调逐步改进，通过小的环节优化，可以实现大的效益提升。这个案例中的灰水减排项目就是一个例子，小改变导致废水外排量的显著降低，减少了废水处理的负荷。

3. 奖金激励能够激发员工积极性：奖金挂钩机制是一个有效的激励手段，可以将员工的奖金与公司的绩效直接联系起来。这鼓励员工更积极地参与成本控制和效率提升。

4. 员工的责任感和参与度是可持续成功的基础：员工在公司目标和计划方面的责任感和积极性对于公司的可持续成功至关重要。阿米巴模式将员工与公司的利益捆绑在一起，从而实现了员工与公司目标的共鸣。

5. 改进是一个不断进行的过程： 这个案例表明，改进是一个不断进行的过程，不仅仅是一次性的努力。SP集团计划继续划分小核算单位，构建更高级别的“阿米巴”，进一步持续改进和提高效率。