

## 17877\_善用激勵，提升企業競爭力 課程摘要

本摘要由 Gemini AI 協助生成，僅供參考

### 1. 適合對象與能力門檻

- **適合族群：**中小型企業創辦人、二代接班人、高階主管、人資主管（HR）以及希望提升員工定著率與整體團隊戰力的管理者。本課程專為解決「激勵不均導致員工怨言」、「獎金制度高不可攀無感」或「個人英雄主義破壞團隊合作」等經營痛點所設計。
- **能力門檻：**入門。無須具備高階精算或薪酬專家背景，只要對企業基礎財務概念（營收、毛利、淨利、EPS）與 KPI 有基本理解即可上手。

### 2. 課程核心大綱與架構圖

- **章節架構：**
  - **章節一：激勵三大面向與設計核心心法** — 剖析制度面、精神面與經濟面（獎金/紅利）的平衡，分享「捨得給、領得到才有意義」之經營者心態與「三七原則」（盈餘分配：勞方 30%、職方 70%）。
  - **章節二：獎金結構切割與計算公式實務** — 拆解 KPI 獎金（40%）、員工紅利（40%）與專案/開發獎金（20%）的黃金配比，並示範「按季發放、以公司與個人達成率連動」之基數計算式。
  - **章節三：平衡個人與團隊、解決結構性不公** — 導入「6:4 團隊與個人混合權重」防範英雄主義，以及運用 Incremental（增量）獎金機制消除新舊部門/虧損部門之間的激勵不公。
  - **章節四：獎懲平衡與股東/員工雙贏戰略** — 解析不直接扣薪的替代懲罰（如職務輪調、團隊擠壓），以及天榮機械如何結合 AI、SEO 評論打卡獎金與 B2B 不鏽鋼導流創造高 ROI 成果。

### 3. 必備前置知識清單

- **基礎財務與損益表觀念：**瞭解營業收入、毛利、淨利、稅後淨利及底薪結構之關聯。

- **基礎 KPI 概念**：對關鍵績效指標（KPI）的設定與達成率計算有基本認知。

#### 4. 專有名詞與概念辭典

- **三七原則**：曾國棟永續長提出的黃金盈餘分配模型，將企業創造的盈餘 30% 撥為員工獎金與紅利，70% 留存公司與股東。若企業規模極大或人數少，可酌情調整為 20% 或 15%。
- **Incremental（增量）獎金**：針對新事業或原本虧損的部門，以「淨損減少即等於淨利增加」的方式計算獎金。例如虧損從 4,000 萬降至 2,000 萬，視同創造 2,000 萬增量並給予更高比例獎勵，消除新舊部門起跑點不公的問題。
- **三層級激勵矩陣**：將員工分為基層員工（發放 KPI 獎金）、重要幹部（加發年度紅利）及核心主管（給予入股、干股或股票選擇權），精準涵蓋不同層級之需求。
- **團隊與個人混合權重（6:4）**：計算個人績效時，將「團隊達成率」佔比設為 60%、「個人達成率」佔比設為 40%，能同時獎勵個人表現並防止同仁掠奪資源、破壞團隊合作。

#### 5. 課程學習職能對照

- **對應職能名稱**：企業營運策略主管 / 薪酬與績效專家 / 家族企業接班經理人
- **主要工作任務/能力指標**：
  - **分析與決策能力**：能衡量企業年度盈餘與成本結構，評估「股東報酬與員工激勵」的優先順序，並設計防止業務人員作弊塞貨或短視近利的防範機制。
  - **工具操作與執行能力**：能設計跨部門（包含前台 Sales 與後勤助理）的整合型 KPI 激勵公式，操作 Incremental 增量獎金矩陣，並運用「即時小額獎金」激勵基層執行特定策略任務（如 SEO 評論與新客引流）。